

**Міністерство внутрішніх справ України
ДНІПРОПЕТРОВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

**ПРАКТИКУМ З НАВЧАЛЬНОЇ
ДИСЦИПЛІНИ
«ТРУДОВЕ ПРАВО»**

Навчальний посібник

КОЛЕКТИВ АВТОРІВ

*Керівник авторського колективу –
кандидат юридичних наук
Т. М. Лежнёва*

Дніпропетровськ
2015

ББК 67.9(4УКР)305я73

УДК 349.2(477)

П 69

*Рекомендовано до друку
Вченою радою
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ
(протокол № 3 від 26 листопада 2015 р.)*

РЕЦЕНЗЕНТИ:

Обушенко О. М. – доктор юридичних наук, професор, перший проректор Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ;

Сіроха Д. І. – кандидат юридичних наук, доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка.

П 69 Практикум з навчальної дисципліни «Трудове право» : Навчальний посібник / кол. авт. ; кер. авт. кол. канд. юрид. наук Т. М. Лежнєва. – Дніпропетровськ : Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ, 2015. – **189 с.**

Навчальний посібник охоплює основні теми курсу початкової дисципліни «Трудове право». До кожної теми подано стислий зміст теми, перелік контрольних питань, практичні задачі та завдання, тестові завдання, рекомендована література.

Для науково-педагогічних працівників, здобувачів вищої освіти.

Автори:

Аксютіна А. В. (Тема 4); канд. юрид. наук *Алфьорова Т. М.* (Тема 6); канд. юрид. наук *Ваганова І. М.* (Тема 5); канд. юрид. наук, с.н.с. *Гончарук В. В.* (Тема 2); *Дзюба І. В.* (Тема 10, у співавторстві з канд. юрид. наук *Савельєвою М. О.*); канд. юрид. наук, доц. *Золотухіна Л. О.* (Тема 8); канд. юрид. наук, доц. *Легеза Ю. О.* (Тема 15); канд. юрид. наук *Лежнєва Т. М.* (Тема 13); канд. юрид. наук *Мудрецька Г. В.* (Тема 11); канд. юрид. наук, доц. *Нестерцова-Собакарь О. В.* (Тема 12); канд. юрид. наук *Обушенко Н. М.* (Тема 3); канд. юрид. наук *Савельєва М. О.* (Тема 10, у співавторстві з *Дзюбою І. В.*); канд. юрид. наук, доц. *Свистун Л. Я.* (Тема 9); *Селецький О. В.* (Тема 14); *Черабасєва О. В.* (Тема 7); *Черноп'ятов С. В.* (Тема 1).

Матеріал змістовно поданий в авторській редакції.

ББК 67.9(4УКР)305я73

УДК 349.2(477)

© Автори, 2015

© ДДУВС, 2015

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА.....	3
ТЕМА № 1. ПОНЯТТЯ, ПРЕДМЕТ, МЕТОД ТА СИСТЕМА ТРУДОВОГО ПРАВА. ФУНКЦІЇ ТА ПРИНЦИПИ ТРУДОВОГО ПРАВА.....	6
ТЕМА № 2. ДЖЕРЕЛА ТРУДОВОГО ПРАВА.....	19
ТЕМА № 3 СУБ'ЄКТИ ТРУДОВОГО ПРАВА.....	28
ТЕМА № 4 ТРУДОВІ ПРАВОВІДНОСИНИ.....	37
ТЕМА № 5 КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР ТА УГОДИ.....	48
ТЕМА № 6 ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ ТА ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ.....	62
ТЕМА № 7 ПОНЯТТЯ ТА ВИДИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ.....	75
ТЕМА № 8 ЗМІНА ЗМІСТУ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ.....	89
ТЕМА № 9 ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ.....	100
ТЕМА № 10 РОБОЧИЙ ЧАС ТА ЧАС ВІДПОЧИНКУ.....	110
ТЕМА № 11 ОПЛАТА ПРАЦІ.....	112
ТЕМА № 12 ДИСЦИПЛІНА ПРАЦІ ТА ДИСЦИПЛІНАРНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ.....	135
ТЕМА № 13 МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ.....	147
ТЕМА № 14 ОХОРОНА ПРАЦІ.....	161
ТЕМА № 15 ТРУДОВІ СПОРИ.....	178

ПЕРЕДМОВА

Одним з найважливіших аспектів життя кожної людини, основою її існування, розвитку та добробуту, джерелом задоволення моральних та матеріальних потреб є праця. Стаття 43 Конституції України проголошує право кожного заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб.

Трудове право як самостійна галузь права являє собою систему правових норм, що покликана регулювати трудові відносини найманої праці та тісно пов'язані з ними відносини, з метою забезпечення передусім захисту життєво важливих інтересів найманих працівників та створення можливостей для реалізації інтересів роботодавців. Соціальне призначення трудового права України полягає у збалансуванні інтересів найманих працівників і роботодавців. Переважна більшість соціально-економічних перетворень, що відбуваються у сфері суспільної організації праці, потребують внесення змін до чинного законодавства з метою забезпечення максимальних гарантій трудових прав найманих працівників.

Вивчення навчальної дисципліни «Трудове право» забезпечує успішне оволодіння здобувачами вищої освіти знаннями в галузі основних принципів та інститутів трудового права, ознайомлення з особливостями правового регулювання трудових відносин, вироблення навичок роботи з нормативно-правовими актами.

Навчальний посібник «Практикум з навчальної дисципліни "Трудове право"» складено для здобувачів вищої освіти вищих навчальних закладів. Відповідно до Програми навчальної дисципліни «Трудове право», посібник містить стислий зміст кожної теми курсу, контрольні запитання, тестові завдання, задачі, практичні завдання, список рекомендованої літератури. Зазначений навчальний посібник має як практичне значення щодо оптимізації навчального процесу, так і теоретичне, оскільки систематизує значний комплекс правових питань, які є базовими для фахівця-юриста.

Автори видання ставили собі за мету надання допомоги здобувачам вищої освіти у поглибленому засвоєнні набутих знань з навчальної дисципліни «Трудове право», залучення їх до розв'язання практичних ситуацій, що виникають при порушенні норм чинного трудового законодавства. Вирішення задач, створених на основі рішень та ухвал суду, дає змогу зробити професійний, неупереджений детальний аналіз проблемних ситуацій, практикувати у здійсненні юридичних послуг та консультацій. Практичні завдання, що пропонуються після кожної задачі, – це набуття корисного досвіду у складанні проектів документів, таких як позовна заява, колективний договір, трудовий договір, контракт, угода, заява про прийняття на роботу та інших документів з кадрового діловодства.

Колектив авторів висловлює сподівання, що використання у навчальному процесі навчального посібника «Практикум з навчальної дисципліни "Трудове право"» стане корисним як для здобувачів вищої освіти, так і для науково-педагогічних працівників при проведенні семінарських та практичних занять з використанням інноваційних інтерактивних методик викладання.

ТЕМА № 1

ПОНЯТТЯ, ПРЕДМЕТ, МЕТОД ТА СИСТЕМА ТРУДОВОГО ПРАВА. ФУНКЦІЇ ТА ПРИНЦИПИ ТРУДОВОГО ПРАВА

Трудове право України як самостійна галузь права. Соціальне призначення трудового права. Трудове право як наука. Трудове право як навчальна дисципліна. Співвідношення трудового права з іншими галузями права. Сфера дії норм трудового права. Субсидіарне застосування норм цивільного права до трудових відносин.

Предмет трудового права. Власне трудові правовідносини. Правовідносини, тісно пов'язані з трудовими. Індивідуальні трудові правовідносини. Колективні трудові правовідносини. Матеріальні трудові правовідносини. Процедурні трудові правовідносини. Регулятивні трудові правовідносини. Охоронні трудові правовідносини. Розмежування трудових відносин та подібних суспільних відносин, які не належать до предмету трудового права.

Метод трудового права та його особливості. Імперативність та диспозитивність в правовому регулюванні трудових відносин. Дозвіл, заборона, позитивне зобов'язання в трудовому праві. Централізоване, локальне та індивідуальне правове регулювання, договірне регулювання трудових відносин як елементи методу трудового права. Трудо-правовий примус та трудо-правова відповідальність як елементи методу трудового права.

Принципи трудового права. Система принципів трудового права. Загальноправові, міжгалузеві та галузеві принципи трудового права. Принципи окремих інститутів трудового права. Роль та значення принципів трудового права в правовому регулюванні трудових відносин.

Функції трудового права. Загальноюридичні функції трудового права (регулятивна, охоронна). Галузеві функції трудового права (виробнича, захисна тощо). Суспільні функції трудового права.

Система трудового права. Загальна, особлива та спеціальна частини трудового права. Основні інститути трудового права. Загальна характеристика та особливості норм трудового права. Співвідношення системи трудового права і системи трудового законодавства. Диференціація правового регулювання трудових відносин і її вплив на систему трудового права і систему трудового законодавства. Норми міжнародного права в системі правового регулювання трудових відносин.

Контрольні питання

1. Які критерії використовуються для розмежування галузей права? Які з них є основними, а які – другорядними?
2. З якої галузі права, на вашу думку, розвинулося трудове право?
3. В якому розумінні може вживатися термін «трудове право»?
4. Які відносини складають предмет трудового права?
5. Назвіть відмінності найманої праці та самостійної праці.

6. З нормами яких галузей національного права найчастіше виникає конкуренція норм трудового права?

7. З якими галузями права трудове право перебуває у зв'язку та взаємодії? Як можна охарактеризувати такий зв'язок?

8. Чи є предмет трудового права однорідним? Які елементи виділяються в ньому? Чи є різні підходи до структури предмета трудового права такими, що виключають один одного?

9. Назвіть відмінності власне трудових правовідносин та правовідносин, тісно пов'язаних із трудовими.

10. Назвіть відмінності матеріальних та процедурних трудових правовідносин.

11. Назвіть відмінності регулятивних та охоронних трудових правовідносин.

12. Які два основні методи правового регулювання виділяються загальною теорією права?

13. В чому полягає особливість методу трудового права?

14. Чи однаковим є метод трудо-правового регулювання в межах різних інститутів трудового права?

15. Назвіть та охарактеризуйте основні елементи методу трудового права.

16. В чому полягає метод централізованого регулювання трудових відносин?

17. В чому полягає метод локального регулювання трудових відносин?

18. В чому полягає метод договірної регулювання трудових відносин?

19. Як трудо-правовий примус та трудо-правова відповідальність характеризують метод трудового права?

20. Визначте поняття принципів трудового права. Яке їх значення для правового регулювання трудових правовідносин?

21. Які ознаки дозволяють визнати те чи інше положення принципом трудового права?

22. Розкрийте систему принципів трудового права.

23. Назвіть міжгалузеві принципи трудового права.

24. Чи існують галузеві принципи трудового права? Назвіть їх.

25. Чи існують принципи окремих інститутів трудового права? Назвіть їх.

26. Визначте поняття функцій трудового права. Яке їх значення для правового регулювання трудових правовідносин?

27. Розкрийте загальноюридичні функції трудового права.

28. Розкрийте галузеві функції трудового права.

29. Розкрийте суспільні функції трудового права.

30. Яке ви бачите практичне значення виділення та вивчення функцій трудового права?

31. Які існують підходи до виокремлення елементів системи трудового права?

32. Якщо припустити, що систему трудового права складають загальна, особлива та спеціальна частини, які норми (інститути), на вашу думку, входять до кожної з цих частин.

33. Чи можна, на вашу думку, включати міжнародні норми, що регулюють трудові відносини, до системи трудового права України? А норми національного трудового права зарубіжних країн?

34. Чи є характерним для трудового права існування поряд із загальними нормами значної кількості спеціальних норм? Як це впливає на систему трудового права?

35. Що обумовлює єдність та диференціацію правового регулювання трудових відносин?

36. Як співвідносяться система трудового права і система трудового законодавства.

Практичні задачі та завдання

Задача № 1

Братченко звернувся до суду з позовом до ТОВ «Альфа», в якому просив визнати його роботу за цивільно-правовими договорами з відповідачем фактичними трудовими відносинами, стягнути з відповідача на його користь заборгованість по заробітній платі.

В обґрунтування позову посилався на те, що він працював в ТОВ «Альфа» в якості водія в період з листопада 2012 року по 30 квітня 2013 року. Виконання цієї роботи було оформлено договорами цивільно-правового характеру, але враховуючи, що зазначені договори неодноразово переукладались, обов'язки виконувались в режимі повної зайнятості, тобто протягом восьмигодинного робочого дня та носили систематичний характер, вважав, що обов'язки, які він виконував за договором, фактично є трудовими обов'язками. Братченко також зазначив, що прийшов влаштуватися на роботу до відповідача, так як побачив оголошення в газеті про те, що підприємство шукає воді; на підприємстві йому повідомили, що виконання обов'язків зараховується до трудового стажу, тому він не заперечував проти підписання саме такого договору. Після укладення договору та кожного місяця в подальшому його знайомили з технікою пожежної безпеки, про що він розписувався у відповідних документах. Він виконував усі обов'язки за договором, отримуючи на початку робочого дня дорожній лист залежно від маршруту. Гроші завжди видавала бухгалтер, за їх отримання він розписувався у відомості.

Судом встановлено, що між сторонами послідовно було укладено три договори про «надання послуг», в яких, зокрема, зазначалося, що позивач виконує такі обов'язки:

керує автомобілем, наданим замовником;

здійснює заправку автомобіля паливно-мастильними матеріалами та звітує за їх використання;

перевіряє технічний стан автомобіля та забезпечує його своєчасний виїзд на лінію;

усуває дрібні несправності, що не потребують проведення капітального ремонту або заміни основних вузлів автомобіля;

забезпечує економічне використання автомобіля;
здійснює паркування автомобіля на стоянці та відведені для паркування місця;
утримує автомобіль в чистоті та порядку;
у разі крайньої виробничої необхідності в будь який час прибуває на робоче місце і готує автомобіль до експлуатації;
раціонально і ефективно організовує роботу на робочому місці;
о 08:00 поточного дня отримує завдання на виконання робіт;
о 17:00 звітує про виконання завдання.

Як суд повинен кваліфікувати спірні матеріально-правові відносини між сторонами – як цивільно-правові відносини з приводу надання послуг, чи як трудові відносини?

За якими ознаками розмежовуються відносини самотійної та найманої праці?

Практичне завдання до задачі: складіть проект договору про надання послуг таким чином, щоб в ньому були відсутні ознаки відносин найманої праці.

Задача № 2

Пахомов, який був священиком у селі Зеленому, після звільнення його з цієї посади звернувся до суду з позовом до Єпархіального управління Української православної церкви про поновлення на роботі та стягнення середньомісячного заробітку за час вимушеного прогулу.

Суд першої інстанції провадження у справі закритий, обґрунтувавши це тим, що «позивач є священнослужителем, який стоїть на чолі релігійної громади, призначається правлячим Архієреєм на прохання віруючих відповідно до Статуту парафій (релігійного об'єднання). Оскільки діяльність священників регулюється Статутом, положення якого регулюють внутрішню діяльність релігійного об'єднання громадян, то спори з приводу призначення чи відсторонення від обов'язків настоятелів релігійних організацій суду не підвідомчі не дивлячись на наявність у них трудових книжок».

Чи правильно суд першої інстанції кваліфікував відносини сторін?

Проаналізувавши Закон України «Про свободу совісті та релігійні організації», визначте, чи поширюється трудове законодавство на відносини праці священнослужителів.

Практичне завдання до задачі: складіть проект позовної заяви за умовами задачі.

Завдання № 3

Знайдіть у Кодексі законів про працю України норми відповідного виду і підготуйте схему.

№ з/п	Уповноважуючі норми трудового права	
	Частина, стаття КЗпП України	Зміст норми
0.	ч. 2 ст. 21	Працівник має право реалізувати свої здібності до

		продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачене законодавством, колективним договором або угодою сторін.
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
Зобов'язуючі норми трудового права		
	Частина, стаття КЗпП України	Зміст норми
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
Забороняючі норми трудового права		
	Частина, стаття КЗпП України	Зміст норми
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
Імперативні норми трудового права		
	Частина, стаття КЗпП України	Зміст норми
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
Диспозитивні норми трудового права		
	Частина, стаття КЗпП України	Зміст норми
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
Норми трудового права, які надають сторонам можливість врегулювати свої відносини договором		
	Частина, стаття КЗпП України	Зміст норми
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		

Завдання № 4

Віднайдіть у законодавстві про працю пари загальних і спеціальних норм, які мають спільний предмет регулювання, і підготуйте таблицю.

№ з/п	Предмет регулювання	Загальна норма	Спеціальна норма	Категорія працівників, на яких поширюється спеціальна норма
0.	Робочий час	<i>ч. 1 ст. 50 КЗпП України</i> «Нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень».	<i>Пункт 21 Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ (затверджене постановою Кабінету Міністрів УРСР від 29 липня 1991 р. № 114).</i> «Для осіб рядового і начальницького складу встановлюється 41-годинний робочий тиждень».	Особи рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ.
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				

Завдання № 5

Подайте у вигляді схеми, таблиці або в іншій графічно-текстовій формі:
1) систему трудового права; 2) систему принципів трудового права; 3) систему функцій трудового права.

Тестові завдання

1. Переважно юридична наука розглядає трудове право як:

- а) комплексну галузь права
- б) самостійну галузь права
- в) підгалузь цивільного права
- г) лише галузь законодавства

2. Підкорення працюючого правилам внутрішнього розпорядку є ознакою:

- а) відносин найманої праці

- б) відносин самостійної праці
- в) відносин праці в домашньому господарстві
- г) відносин праці на підприємствах, установах, організаціях державної чи комунальної форм власності

3. Соціальна спрямованість трудового права обумовлена:

- а) необхідністю забезпечення національної економіки якомога дешевшою робочою силою
- б) необхідністю забезпечити єдиний – без будь-яких відмінностей – правовий режим використання праці на всіх підприємствах, установах, організаціях
- в) необхідністю захисту працівника як слабшої сторони в трудових правовідносинах
- г) необхідністю залучити трудові колективи до суспільно-політичного життя країни

4. Які галузі права спрямовані, в тому числі, на правове регулювання порядку застосування норм трудового права?

- а) цивільне право та господарське право
- б) господарське право та господарське процесуальне право
- в) адміністративне право та адміністративне процесуальне право
- г) цивільне процесуальне право та адміністративне процесуальне право

5. Взаємозв'язок трудового і кримінального права полягає передусім в тому, що:

- а) кримінальне право визначає умови застосування праці засуджених до кримінальних покарань, пов'язаних із обмеженням волі
- б) кримінальне право визначає злочинність та караність діянь, суб'єктом яких є окремі категорії працівників
- в) кримінальне право визначає злочинність та караність найбільш грубих порушень трудового законодавства
- г) кримінальне право визначає підстави та порядок звільнення від кримінальної відповідальності на поруки трудового колективу

6. Дія норм трудового права не поширюється на відносини з використання праці

- а) державних службовців
- б) військовослужбовців
- в) працівників, які працюють за сумісництвом
- г) працівників підприємств приватної форми власності

7. Які відносини можуть передувати власне трудовим?

- а) відносини з дисциплінарної відповідальності
- б) відносини з матеріальної відповідальності
- в) відносини з працевлаштування

г) відносини з атестації працівників

8. Які відносини не можуть існувати після припинення власне трудових?

- а) відносини з матеріальної відповідальності працівника
- б) відносини з вирішення трудових спорів
- в) відносини з матеріальної відповідальності роботодавця
- г) відносини з приводу часу відпочинку

9. Оберіть невірне твердження:

- а) договірний метод правового регулювання трудових відносин полягає у наданні суб'єктам трудових відносин врегулювати окремі питання цих відносин за допомогою договірних форм
- б) методи трудового права не можуть бути орієнтирами в процесі тлумачення та застосування норм трудового права
- в) локальний метод правового регулювання трудових відносин полягає в запровадженні уніфікованого правового регулювання трудових відносин в межах окремої країни
- г) різні інститути трудового права можуть мати відмінні методи правового регулювання

10. Принципами трудового права є:

- а) загальні засади, керівні положення, що відображають зміст і основну спрямованість правового регулювання трудових відносин
- б) основні форми вираження трудового права
- в) напрями впливу трудового права на суспільні трудові відносини
- г) норми Глави 1 «Загальні положення» Кодексу законів про працю України

11. До суспільних функцій трудового права не відноситься:

- а) економічна
- б) виховна
- в) соціальна
- г) регулятивна

12. Не є елементами системи галузі трудового права:

- а) нормативно-правовий акт
- б) норма трудового права
- в) інститут трудового права
- г) субінститут трудового права

13. Диференціація правового регулювання трудових відносин полягає у:

- а) наданні сторонам трудових правовідносин широких можливостей щодо договірного регулювання трудових відносин
- б) залученні до правотворчої діяльності в сфері трудового права широкого кола державних органів

- в) встановленні єдиного правового регулювання трудових відносин
- г) наявності спеціальних трудо-правових норм, які по-іншому, ніж загальні норми трудового права, регулюють трудові відносини за участі окремих категорій працівників

14. Наявні в трудовому праві обмеження можливості розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця є проявами:

- а) принципу визначеності трудової функції
- б) принципу свободи праці
- в) принципу стабільності трудових відносин
- г) принципу демократизму

15. Що не є ознакою відносин найманої праці?

- а) виконання роботи в робочий час, визначений актами трудового законодавства та локальними актами
- б) виконання роботи на власний ризик
- в) підлягання працюючого дисциплінарній відповідальності
- г) особисте виконання роботи

16. Більшість загальноправових принципів трудового права закріплено:

- а) Конституцією України
- б) Кодексом законів про працю
- в) Цивільним кодексом України
- г) Законом України «Про охорону праці»

17. Охоронна функція трудового права полягає у:

- а) забезпеченні належного контролю над діяльністю роботодавця з боку працівників
- б) забезпеченні збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності за допомогою системи правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів
- в) визначенні правових наслідків порушень та інших відхилень у розвитку відносин, врегульованих трудовим правом
- г) недопущенні працівників – іноземців та осіб без громадянства – на ринок праці України

18. Не відносяться до предмета трудового права відносини з приводу:

- а) охорони праці
- б) пенсійного забезпечення
- в) матеріальної відповідальності працівників
- г) укладення колективних договорів та угод

19. Що не є ознакою відносин найманої праці?

- а) оплата процесу праці, а не виконаної роботи

- б) виконання роботи власним інструментом та із використанням власних витратних матеріалів
- в) можливість виконання роботи понад нормальну тривалість робочого часу
- г) виконання роботи в колективі

20. *Трудове право і трудове законодавство співвідносяться відповідно як:*

- а) форма і зміст
- б) ціле і частина
- в) зміст і форма
- г) сутність та явище

Рекомендована література

1. Александров Н. Г. Трудовое правоотношение / Н. Г. Александров. – М. : Юрид. изд-во МЮ СССР, 1948. – 336 с.
2. Болотіна Н. Б. Трудове право України : Підручник / Н. Б. Болотіна. – К.: Вікар, 2003. – 725 с.
3. Венедиктов В. С. Теоретические проблемы юридической ответственности в трудовом праве : Монография / В. С. Венедиктов. – Х. : Консум, 1995. – 136 с.
4. Гладушко О. О. Предмет та метод трудового права / О. О. Гладушко // Приватне право в умовах глобалізації: традиційні цінності та європейські перспективи: збірник наукових праць / за ред. П. М. Шапірка, І. Г. Оборотова. – Миколаїв : Іліон, 2014. – 292 с. – С. 79–83.
5. Гурина Ю. О. Проблемы трудового процессуального права как самостоятельной отрасли российского права : автореф дисс. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Ю. О. Гурина. – Пермь, 2006. – 22 с.
6. Дмитриева И. К. Принципы российского трудового права : Монография / И. К. Дмитриева. – М.: РПА МЮ РФ, 2004. – 334 с.
7. Жолнович О. І. Система трудового права України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / О. І. Жолнович. – Львів., 2008. – 194 с.
8. Замченко А. О. Принципы нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / А. О. Замченко. – Х., 2008. – 20 с.
9. Запорожець О. М. Охоронні відносини в трудовому праві: поняття та система / О. М. Запорожець // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2011. – № 20. – С. 240-246.
10. Иванов С. А. Советское трудовое право: вопросы теории / С. А. Иванов, Р. З. Лившиц, Ю. П. Орловский. – М. : Наука, 1978. – 368 с.
11. Івчук Ю. Ю. Теоретичні підходи до системи трудового права України в умовах ринкової економіки : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Ю. Ю. Івчук. – Луганськ, 2004. – 175 с.
12. Карпушин М. П. Социалистическое трудовое правоотношение / М. П. Карпушин. – М. : Госюриздат, 1958. – 173 с.

13. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971 – додаток до № 50. – ст. 375.

14. Конституція України від 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

15. Кузьменко А. В. Предмет трудового права России: опыт системно-юридического исследования / А. В. Кузьменко. – С.-Пб. : Юрид. центр Пресс, 2005. – 274 с.

16. Курилов В. И. Личность. Труд. Право / В. И. Курилов. – М. : Юрид. лит., 1989. – 336 с.

17. Лаврів О. Я. Система принципів трудового права України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / О. Я. Лаврів. – Х., 2007. – 19 с.

18. Лебедев В. М. Воспитательная функция советского трудового права / В. М. Лебедев. – М. : Юрид. лит., 1981. – 168 с.

19. Лежнёва Т. М. Санкції в трудовому праві України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Т. М. Лежнёва. – Харків, 2003. – 195 с.

20. Лукашев М. А. Предмет правового регулирования как категория теории государства и права : дисс. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / М. А. Лукашев. – Краснодар, 2006. – 220 с.

21. Лушников А. М. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. – 2-е изд., перераб. и доп. / А. М. Лушников, А. В. Лушникова. – М. : Статут, 2009. – 879 с.

22. Лушникова М. В. Единство частных и публичных начал в правовом регулировании трудовых, социально-обеспечительных и семейных отношений / М. В. Лушникова, А. М. Лушников, Н. Н. Тарусина. – Ярославль, 2001. – 412 с.

23. Мацюк А. Р. Трудовые правоотношения развитого социалистического общества : монография / А. Р. Мацюк. – К. : Наукова думка, 1984. – 279 с.

24. Мордачев В. Д. Предмет трудового права. Социально-экономический анализ : монография / В. Д. Мордачев, А. Н. Романов. – Екатеринбург, 2011. – 98 с.

25. Морозов Д. А. Трудовое процессуальное правоотношение : автореф. дисс. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Д. А. Морозов. – Пермь, 2006. – 22 с.

26. Паньков Д. А. Принципы правового регулирования коллективных трудовых отношений : автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Д. А. Паньков. – Одеса, 2007. – 20 с.

27. Пилипенко П. Д. Проблемы теории трудовых правоотношений в условиях перехода Украины до рыночной экономики : автореф. дис. ... доктора юрид. наук : 12.00.05 / П. Д. Пилипенко. – Х., 2001. – 36 с.

28. Проект Трудового кодекса Украины № 1658 від 27.12.2014 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=53221&pf35401=322609>

29. Процевский А. И. Метод правового регулирования трудовых отношений / А. И. Процевский. – М. : Юридическая литература, 1972. – 288 с.

- 30.Процевский А. И. Предмет советского трудового права / А. И. Процевский. – М. : Юрид. лит., 1979. – 223 с.
- 31.Смирнов О. В. Основные принципы советского трудового права / О. В. Смирнов. – М. : Юрид. лит., 1977. – 216 с.
- 32.Таль Л. С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование / Л. С. Таль. – М. : Статут, 2006. – 539 с.
- 33.Трудове право : підручник / М. І. Іншин, В. І. Щербина, Д. І. Сіроха та ін. ; за ред. проф. М. І. Іншина та доц. В. І. Щербини. – Х. : НікаНова, 2012. – 560 с.
- 34.Трудове право України : Академічний курс : Підручник / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.; За ред. П. Д. Пилипенка. – 2-е вид., перероб. і доп. – К. : Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. – 544 с.
- 35.Федин В. В. Предмет трудового права / В. В. Федин // Lex russica (Научные труды МГЮА). – 2005. – № 3. – С. 457–477.
- 36.Хуторян Н. М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин : Монографія / Н. М. Хуторян. – К. : Інститут держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2002 – 264 с.
- 37.Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретичні та практичні проблеми правового регулювання : автореф. дис. ... доктора юрид. наук: 12.00.05 / Г. І. Чанишева. – Х., 2002. – 38 с.
- 38.Черноп'ятов С. В Деякі питання обсягу поняття охоронних трудових правовідносин / С. В. Черноп'ятов // Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. – 2015. – № 2. – С. 129–137.
- 39.Черноп'ятов С. В. Поняття та ознаки охоронних трудових правовідносин / С. В. Черноп'ятов // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Юридичні науки». – 2014. – Вип. 2. – Том. 2. – С. 130–136.
- 40.Щербина В. І. Основні функції трудового права в умовах ринкових відносин : Монографія / В. І. Щербина. – Дніпропетровськ: Академія митної служби України, 2005. – 266 с.
- 41.Щербина В. І. Загальна характеристика структури охоронних правовідносин в трудовому праві / В. І. Щербина // Підприємництво, господарство і право. – 2005. – № 3. – С. 86-88.
- 42.Щербина В. І. Теоретичні проблеми визначення поняття охоронних правовідносин у трудовому праві / В. І. Щербина // Вісник Запорізького юридичного інституту. – 2004. – № 4. – С. 42–50.
- 43.Щербина В. І. Функції трудового права : автореф. дис. ... доктора юрид. наук : 12.00.05 / В. І. Щербина. – Х., 2009. – 32 с.
- 44.Щербина В. І. Трудове право України : Підручник / В. І. Щербина; за ред. В. С. Венедіктова. – К. : Істина, 2008. – 384 с.
- 45.Яковлев В. Ф. Гражданско-правовой метод регулирования общественных отношений : Учебное пособие / В. Ф. Яковлев. – Свердловск, 1972. – 210 с.

46. Яковлєв В. В. Договірна матеріальна відповідальність працівників за трудовим правом : дис. ... канд.. юрид. наук : 12.00.05 / В. В. Яковлєв. – Харків, 2002. – 247 с.

ТЕМА № 2 ДЖЕРЕЛА ТРУДОВОГО ПРАВА

Поняття джерел трудового права. Система джерел трудового права. Особливості джерел трудового права.

Джерело трудового права – нормативно-правовий акт. Джерело трудового права – нормативний договір. Способи прийняття норм трудового права. Види джерел трудового права за походженням (акти національного законодавства та міжнародні договори). Види джерел трудового права за юридичною силою.

Конституція України – основне джерело трудового права країни. Акти міжнародно-правового регулювання праці. Кодекс законів про працю України як джерело трудового права. Закони України – джерела трудового права. Підзаконні акти – джерела трудового права. Джерела трудового права на соціально-партнерському рівні. Локальні нормативні акти. Судова практика в системі джерел трудового права.

Співвідношення національних законів та міжнародно-правових актів, які містять норми трудового права. Значення актів Конституційного Суду України та Пленуму Верховного Суду України для трудового права.

Судовий прецедент. Правовий звичай.

Дія джерел трудового права у просторі. Дія джерел трудового права у часі. Дія джерел трудового права за колом осіб. Прогалини в трудовому праві. Аналогія права. Аналогія закону.

Єдність і диференціація правового регулювання праці. Уніфікація норм трудового законодавства. Об'єктивні фактори диференціації норм трудового законодавства. Суб'єктивні фактори диференціації норм трудового законодавства.

Контрольні питання

1. Надайте поняття джерел трудового права.
2. Визначте особливості джерел трудового права.
3. Наведіть класифікацію джерел трудового права, характеризуючи окремо кожний критерій.
4. Надайте загальну характеристику Конституції України як джерела трудового права.
5. Охарактеризуйте Кодекс законів про працю України як джерело трудового права.
6. Яка роль Міжнародної організації праці у регулюванні трудових відносин?
7. Охарактеризуйте МОП.
8. Перерахуйте основні Конвенції МОП, ратифіковані Україною.
9. Яка роль міжнародних договорів у трудовому праві України?
10. Як співвідносяться між собою закони України та міжнародно-правові акти, які містять норми трудового права?

- 11.Надайте загальну характеристику законів України як джерел трудового права.
- 12.Коротко охарактеризуйте підзаконні акти як джерела трудового права.
- 13.Які джерела трудового права на соціально-партнерському рівні Вам відомі?
- 14.Охарактеризуйте локальні нормативні акти як джерела трудового права. Наведіть приклади.
- 15.Яка роль судової практики в системі джерел трудового права?
- 16.Яке значення актів Конституційного Суду України в тлумаченні норм трудового права?
- 17.Яка роль Верховного Суду України в тлумаченні норм трудового права?
- 18.У чому полягає єдність і диференціація правового регулювання праці?
- 19.Чи є судовий прецедент джерелом трудового права України? Відповідь обґрунтуйте.
- 20.. Чи є правовий звичай джерелом трудового права України? Відповідь обґрунтуйте.
- 21.Чи можна трудовий договір вважати джерелом трудового права?
- 22.Чи можна доктрину трудового права розглядати як джерело трудового права?
- 23.Чи можна звичай розглядати як джерело трудового права?
- 24.В яких випадках з метою усунення прогалин в регулюванні трудових відносин застосовується аналогія закону?
- 25.В яких випадках з метою усунення прогалин в регулюванні трудових відносин застосовується аналогія права?
- 26.В чому полягає дія джерел трудового права у просторі?
- 27.В чому полягає дія джерел трудового права у часі?
- 28.В чому полягає дія джерел трудового права за колом осіб?

Практичні задачі та завдання

Задача № 1

У їдальні лакофарбувального заводу «Аврора» адміністрацією було встановлено кавоварку, технічну інструкцію з правил користування якою розмістили на стенді поруч із кавоваркою. Змінившись із нічної зміни, маляр Петров, не прочитавши та, відповідно не дотримуючись інструкції, намагався зварити собі кави, внаслідок чого обладнання вийшло з ладу та ремонту не підлягає. За порушення технічної інструкції з правил користування кавоваркою директором заводу було прийнято рішення про винесення Петрову догани та відшкодування Петровим повної вартості поламаного обладнання.

Петров із таким рішенням керівництва заводу «Аврора» не погодився та звернувся до комісії з трудових спорів, вважаючи його безпідставним із наступних підстав: 1) він був втомлений; 2) кавоварка – не є зняряддям праці; 3) він не є матеріально відповідальним; 4) Петров не здійснював порушення

закону, а лише не дотримався технічної інструкції з правил користування, яку не прочитав.

Чи можна технічну інструкцію з правил користування кавоваркою вважати локальним нормативним актом?

Як ви вважаєте чи є підстави для притягнення Петрова до дисциплінарної та матеріальної відповідальності?

Недотримання технічної інструкції з правил користування кавоваркою можна вважати невиконанням трудових обов'язків Петровим?

Практичне завдання до задачі: Надайте правову оцінку ситуації. Відповідь обґрунтуйте письмово.

Завдання № 2

Складіть порівняльно-правову характеристику (у формі таблиці) джерел трудового права на соціально-партнерському рівні.

Завдання № 3

Складіть кросворд із 30 слів, використовуючи терміни навчальної теми «Джерела трудового права».

Завдання № 4

Подайте у вигляді схеми, таблиці або в іншій графічно–текстовій формі систему джерел трудового права.

Завдання № 5

Зобразіть схематично (як Ви розумієте) єдність і диференціацію правового регулювання праці.

Тестові завдання

1. До джерел трудового права не належить:

- а) нормативно-правовий акт
- б) локальний нормативний акт
- в) діловий звичай
- г) міжнародний договір

2. Що визначає юридичну силу нормативно-правового акту?

- а) час видання нормативного акту
- б) територіальна юрисдикція правотворчого органу
- в) компетенція правотворчого органу та вид нормативно-правового акту
- г) характер тлумачення нормативно-правового акту

3. До локального нормативного акту належить:

- а) Правила внутрішнього трудового розпорядку
- б) Наказ про прийняття на роботу
- в) Указ Президента України

г) Постанова Верховного Суду України

4. Джерело права – це...

- а) формулювання обов'язків
- б) зовнішнє відображення змісту права
- в) засоби впливу на право
- г) метод правового регулювання

5. До особливостей джерел трудового права відносяться:

- а) чисельність нормативних угод
- б) чисельність нормативних актів
- в) обов'язкова наявність профільного міністерства
- г) заборона розширення кола трудових прав на локальному рівні

6. Найвища ланка у формуванні ієрархічності джерел трудового права:

- а) нормативні угоди
- б) закони України
- в) підзаконні акти
- г) звичай

7. За юридичною силою закони класифікуються на:

- а) конституційні та звичайні
- б) загальні та спеціальні
- в) поточні та кодифіковані
- г) правомірні та неправомірні

8. Законодавство України про працю регулює трудові відносини працівників:

- а) лише державних підприємств, установ, організацій
- б) усіх підприємств, установ, організацій, крім приватних фірм
- в) підприємств, установ, організацій усіх форм власності
- г) лише приватних підприємств, установ, організацій

9. За сферою дії джерела трудового права поділяються на:

- а) загальнодержавні, галузеві, локальні
- б) галузеві та місцеві
- в) локальні та посадові
- г) поточні та кодифіковані

10. Відомчі та локальні нормативні акти:

- а) встановлюють пільги для працівників
- б) закріплюють принцип рівності та добровільності праці
- в) конкретизують закони та підзаконні нормативні акти
- г) встановлюють підстави для матеріальної відповідальності сторін

11. Диференціація правового регулювання трудових відносин полягає у:

- а) наданні сторонам трудових правовідносин широких можливостей щодо договірною регулювання трудових відносин
- б) залученні до правотворчої діяльності в сфері трудового права широкого кола державних органів
- в) встановленні єдиного правового регулювання трудових відносин
- г) наявності спеціальних трудових норм, які по-іншому, ніж загальні норми трудового права, регулюють трудові відносини за участі окремих категорій працівників

12. Джерелами трудового права, що мають договірний характер, є

- а) установчий договір командитного товариства
- б) політична угода між Кабінетом Міністрів України та Верховною Радою України
- в) колективний договір
- г) посадова інструкція

13. До джерел трудового права України належать наступні закони

- а) Про колективні договори і угоди
- б) Про загальний військовий обов'язок і військову службу
- в) Про вибори Президента України
- г) Про охорону навколишнього природного середовища

14. Локальними актами, що регулюють трудові відносини, є:

- а) Генеральна угода
- б) Посадова інструкція
- в) Інструкція про порядок ведення трудових книжок працівників
- г) Правила внутрішнього трудового розпорядку

15. Угода, що укладається на основі чинного законодавства і прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів працівників і роботодавців, – це:

- а) договір про співпрацю
- б) договір про повну колективну (бригадну) матеріальну відповідальність
- в) трудова угода
- г) колективний договір

16. Міжнародні правові акти з питань застосування найманої праці:

- а) не є джерелами трудового права України, оскільки вони є джерелами міжнародного права
- б) є джерелами трудового права України за будь-яких обставин
- в) є джерелами трудового права України, якщо вони ратифіковані Україною, або Україна в них бере участь
- г) є джерелами трудового права України, якщо вони ратифіковані Україною та не суперечать законам України

17. Умови трудових договорів, які погіршують становище працівників порівняно з чинним законодавством України про працю є...

- а) дійсними
- б) недійсними
- в) дійсними, якщо з погіршенням окремих умов збільшують зарплату
- г) дійсними при згоді працівника

18. До джерел трудового права України належать:

- а) тільки ті нормативні акти, які складають систему законодавства про працю
- б) будь-який нормативний акт, який містить норми, спрямовані на регулювання трудових відносин
- в) будь-який нормативний акт, який містить норми, спрямовані на регулювання відносин
- г) діловий звичай

19. Кодекс законів про працю було прийнято

- а) 1983
- б) 1972
- в) 1971
- г) 2015

20. Конституція України як основне джерело трудового права прийнята

- а) 24.08.1991
- б) 23.06.1994
- в) 28.06.1996
- г) 01.05.1995

Рекомендована література

1. Бару М. И. Унификация и дифференциация норм трудового права / М. И. Бару // Советское государство и право. – 1971. – № 10. – С. 45–50.
2. Венедіктов В. С. Основи трудового права України : навч. посіб. / В. С. Венедіктов, К. Ю. Мельник. – Х. : Консум, 2005. – 170 с.
3. Вісьтак М. Я. Види міжнародно-правових актів, що є джерелами трудового права України / М. Я. Вісьтак // Університетські наукові записки. – 2009. – № 1. – С. 171–175.
4. Гусов К. Н. Трудовое право России : учеб. / К. Н. Гусов, В. Н. Толкунова. – М. : ТК Велби, Проспект, 2003. – 496 с.
5. Кіт О. Акти судів загальної юрисдикції як джерела трудового права / О. Кіт // Вісник Львівського університету. Сер. : Юридична. – 2014. – Вип. 59. – С. 258–265.
6. Киселев И. Я. Зарубежное трудовое право : учеб. для вузов / И. Я. Киселёв. – М. : НОРМА–ИНФРА–М., 2003. – 463 с.

7. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право : учебник / И. Я. Киселев. – М. : Дело, 1999. – 728 с.
8. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322–VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971 – додаток до № 50. – ст. 375.
9. Конституція України від 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст.141.
10. Комаренко А М. Судовий прецедент як джерело трудового права України / А. М. Комаренко // Вісник Одеського національного університету. Серія : Правознавство. – 2014. – Т. 19, Вип. 1. – С. 80–88.
11. Костюк В. Л. Джерела трудового права України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / В. Л. Костюк. – К., 2000. – 20 с.
12. Лебедев В. М. Современное трудовое право. Опыт трудового компаративизма. Кн. 1 / В. М. Лебедев, Е. Р. Воронкова, В. Г. Мельникова ; под ред. В. М. Лебедева. – М. : Статут, 2007. – 301 с.
13. Любчик О. А. Сутність джерел трудового права / О. А. Любчик // Публічне право. – 2014. – № 2. – С. 194–198.
14. Левиант Ф. М. Единство и дифференциация советского трудового права / Ф. М. Левиант // Вестник Ленинградского университета. – 1958. – № 23. – С. 91–104.
15. Лукаш С. С. Співвідношення централізованого і локального регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки : монографія / С. С. Лукаш. – Х. : ФІНН, 2009. – 368 с.
16. Лукаш С. С. Акти соціального партнерства як джерела трудового права / С. С. Лукаш // Митна справа. – 2013. – № 6(2.2). – С. 407–412.
17. Лушников А. М. Курс трудового права : Учебник : В 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. – 2-е изд., перераб. и доп. / А. М. Лушников, А. В. Лушникова. – М. : Статут, 2009. – 879 с.
18. Лушникова М. В. Очерки трудового права / М. В. Лушникова, А. М. Лушников. – СПб. : Юрид. центр Пресс, 2006. – 940 с.
19. Маврин С. П. Трудовое право России : учеб. / С. П. Маврин, М. В. Филиппова, Е. Б. Хохлов. – СПб. : Издат. дом С.-петерб. гос. ун-та, 2005. – 448 с.
20. Мельник К. Ю. Трудове право України : підручник / К. Ю. Мельник. – Харків : Діса плюс, 2014. – 480 с.
21. Мельничук Н. О. Договірне регулювання трудових відносин в нових економічних умовах : монографія / Н. О. Мельничук. – К. : Хай-Тек Пресс, 2012. – 340 с.
22. Пашерстник А. Е. Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде / А. Е. Пашерстник. – М. : АН СССР, 1955. – 232 с.
23. Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права : моногр. / П. Д. Пилипенко. – Л. : Вид. центр Львів. нац. ун-ту ім. І. Франка, 1999. – 214 с.

24. Прилипко С. М. Трудове право України : підручник. – 2-ге вид., переробл. і доповн. / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. – Х. : ФІНН, 2009. – 728 с.
25. Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=53221&pf35401=322609>
26. Ротань В. Г. Науково–практичний коментар до законодавства України про працю. – 12-те вид., переробл. і доповн. / В. Г. Ротань, І. В. Зуб, О. Є. Сонін ; відп. ред. В. Г. Ротань. – Х. : Фактор, 2010. – 816 с.
27. Симорот З. К. Единство советского законодательства о труде / З. К. Симорот. – К. : Наук. думка. – 1988. – 277 с.
28. Спіцина Г. О. Загальна характеристика джерел правового регулювання трудових відносин у Французькій Республіці / Г. О. Спіцина // Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія : Право. – 2014. – № 1137, вип. 18. – С. 135–137.
29. Степакова Н. М. Норми трудового права як основа механізму реалізації права / Н. М. Степакова // Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. – 2011. – № 4. – С. 174–179.
30. Степакова Н. М. Теоретико–правові підходи до визначення системи джерел трудового права України / Н. М. Степакова // Форум права. – 2011. – № 2. – С. 858–863.
31. Степакова Н. М. Шляхи вдосконалення ефективності правозастосування в трудовому праві / Н. М. Степакова // Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. – 2012. – № 2. – С. 266–273.
32. Трудове право : підручник / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жернакова. – Х. : Право, 2012. – 496 с.
33. Трудове право : підручник / М. І. Іншин, В. І. Щербина, Д. І. Сіроха та ін. ; за ред. проф. М. І. Іншина та доц. В. І. Щербини. – Х. : НікаНова, 2012. – 560 с.
34. Трудове право України : Академ. курс : підруч. / А. Ю. Бабаскін, Ю. В. Дріжчана та ін. ; за заг. ред. Н. М. Хуторян. – К. : А.С.К., 2004. – 608 с.
35. Трудове право України : підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко, І. П. Жигалкін, В. П. Прудников. – 5-те вид., допов. – Х. : Право, 2014. – 760 с.
36. Трудове право України: академічний курс : підруч. для студ. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко та ін.; за ред. доктора юрид. наук, проф. П. Д. Пилипенка. – К. : Ін Юре, 2014. – 548 с.
37. Трудовое право : учебник. – 3-е изд., перераб. и доп. / Н. А. Бриллиантова и др. ; под ред. О. В. Смирнова, И. О. Смигиревой. – М. : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2008. – 600 с.
38. Трудовое право России : учебник. – 3-е изд. / Д. Л. Кузнецов, А. Ф. Нуртдинова, Ю. П. Орловский и др. ; отв. ред. Ю. П. Орловский, А. Ф. Нуртдинова. – М. : КОНТРАКТ, ИНФРА–М, 2010. – 648 с.

39. Трунова Г. Колективні угоди – акти соціального партнерства / Г. Трунова // Юридична Україна. – 2007. – № 10. – С. 51–57.

40. Ярошенко О. М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України : монографія / О. М. Ярошенко. – Х. : СПДФО Вапнярчук Н. М., 2006. – 456 с.

ТЕМА № 3 СУБ'ЄКТИ ТРУДОВОГО ПРАВА

Суб'єкти трудового права. Ознаки суб'єктів трудового права. Індивідуальні суб'єкти трудового права. Фізична особа як суб'єкт трудового права. Неіндивідуальні суб'єкти трудового права. Основні ознаки неіндивідуальних суб'єктів трудового права. Правовий статус суб'єкта трудового права. Трудова правосуб'єктність (праводієздатність). Працівник як суб'єкт трудового права. Правовий статус роботодавця як суб'єкта трудового права. Трудова правосуб'єктність роботодавця. Дисциплінарні повноваження роботодавця. Директивні повноваження роботодавця. Нормативні повноваження роботодавця.

Професійні спілки як суб'єкт трудового права. Основні функції профспілок. Види профспілок, залежно від рівня договірного регулювання трудових і соціально-економічних відносин. Повноваження профспілок. Гарантії діяльності профспілок. Правовий статус трудового колективу у трудовому праві. Формування колективу бригади. Державні органи як суб'єкти трудового права. Державна служба гірничого нагляду та промислової безпеки України з питань праці. Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері санітарного та епідемічного благополуччя населення, як суб'єкт трудового права. Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері здійснення державного нагляду (контролю) у сфері пожежної безпеки, як суб'єкт трудового права. Повноваження державних органів як суб'єктів трудового права.

Контрольні питання

1. Дайте визначення поняття суб'єкта трудового права.
2. Назвіть види суб'єктів трудового права та наведіть приклади.
3. Назвіть елементи правового статусу суб'єктів трудового права.
4. Визначте правовий статус працівника як суб'єкта трудового права.
5. Які особливості правового статусу роботодавця як суб'єкта трудового права?
6. Поясніть правовий статус трудового колективу як суб'єкта трудового права.
7. Які повноваження має професійна спілка як суб'єкт трудового права?
8. В яких випадках і які державні органи виступають як суб'єкти трудового права?
9. Які повноваження державних органів як суб'єктів трудового права?
10. Визначте трудову правосуб'єктність роботодавців.
11. Назвіть основні функції профспілок.
12. В чому полягає сутність основних завдань Державної служби гірничого нагляду та промислової безпеки України з питань праці?
13. Дайте визначення поняття трудова правосуб'єктність.
14. Як формується колектив бригади?

15. Охарактеризуйте статтю 36 Конституції України.
16. У чому сутність статті 243 КЗпП України? Надайте коротку характеристику даної статті.
17. У чому полягають гарантії діяльності профспілок?
18. Надайте коротку характеристику Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».
19. Які гарантії для працівників підприємств, установ, організацій, обраних до профспілкових органів?
20. Охарактеризуйте статтю 1 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття».
21. Сформулюйте права професійних спілок, їх об'єднань.
22. У чому виражаються дисциплінарні повноваження роботодавця?
23. Визначте повноваження трудового колективу.
24. У чому полягає сутність планування роботи з кадрами, як невід'ємної складової успішної діяльності підприємств?
25. Назвіть напрями діяльності кадрової служби.
26. Чим визначаються обсяг та особливості правового статусу тієї чи іншої групи або окремої людини, особи як суб'єктів трудового права? На підтвердження своєї відповіді наведіть приклади.
27. Надайте характеристику основних категорій фізичних осіб як суб'єктів трудового права: особи найманої праці (робітники, службовці, державні службовці), підприємці (роботодавці), працюючі власники; громадяни України, іноземці, апатриди.
28. Визначте принцип захисту працівника від свавілля роботодавця.
29. Визначте юридичні ознаки і класифікацію суб'єктів трудового права.
30. Які особливості трудової право і дієздатності роботодавця?

Практичні задачі та завдання

Задача № 1

У ході проведення страйку сторонами колективного трудового спору були підписані зміни до колективного договору, за якими працівникам, котрі пропрацювали більше 10 років на даному підприємстві, надавалася щорічна додаткова оплачувана відпустка тривалістю 5 календарних днів. Однак роботодавець ухилився від виконання умов даних змін, мотивуючи свою відмову відсутністю коштів на оплату даного виду відпусток. Профспілка звернулася до загального місцевого суду з позовною заявою, в якій просила суд зобов'язати роботодавця виконати умови підписаних змін до колективного договору. У ході судових засідань представники роботодавця, посилаючись на ст. 231 ЦК України вказували, що під час підписання змін до колективного договору був порушений принцип свободи волевиявлення при прийнятті сторонами зобов'язань. На думку представників роботодавця, проведення страйку пов'язане з економічним тиском на нього й у такий спосіб зобов'язання, прийняті ним у зв'язку з підписанням змін до колективного договору, не можна визнати добровільними. Звідси самі зміни, підписані

сторонами колективного трудового спору, є нікчемними, не спричиняють будь-яких юридичних наслідків і не повинні виконуватись роботодавцем.

В чому полягають правові наслідки правочину, який вчинено під впливом насильства?

Розкрийте сутність поняття «страйк», назвіть форми страйку.

Надайте загальну характеристику статті 44 Конституції України.

Яке рішення повинен прийняти суд?

Практичне завдання до задачі: підготуйте позовну заяву від імені позивача.

Задача № 2

Наказом начальника локомотивного депо станції Запоріжжя-ІІ машиніст електровозу Павленко був переведений на роботу машиністом тепловозу. Павленко відмовився працювати машиністом тепловозу, вважаючи це переведення незаконним. Наказом від 14 лютого поточного року Павленко був звільнений з роботи за прогул. Дізнавшись про це, він подав позов до суду про поновлення його на роботу машиністом електровозу.

Представник локомотивного депо, що брав участь у судовому засіданні, заперечував проти задоволення позову, посилаючись на те, що позивач має право на керування як електровозом, так і тепловозом, а тому адміністрація має право переводити його з одного виду локомотива на інший, оскільки в цьому випадку не змінюється рід діяльності.

Розкрийте значення поняття «прогул».

Що слід розуміти під переведенням на іншу роботу?

Яке рішення повинен винести суд?

Практичне завдання до задачі: скласти проект наказу про прийняття працівника на роботу у порядку переведення з іншого підприємства.

Задача № 3

Наказом по заводу водій Іванов був звільнений за власним бажанням. Він звернувся до суду з позовом, посилаючись на те, що заяву про звільнення не подавав. Представник заводу пояснив в суді, що Іванов, посварившись з своїм безпосереднім начальником, прийшов у відділ кадрів і усно заявив, що більше працювати не збирається. Наступного дня, а також в наступні дні він на роботу не вийшов, і був звільнений.

По даному факту Іванов роз'яснив, що із-за конфлікту на роботі у нього загострилася гіпертонічна хвороба, він отримав лікарняний лист, тому і не приходив на роботу.

Надайте коротку характеристику статті 38 КЗпП України, визначте суть ч. 2 ст.38.

Сформулюйте порядок звільнення з ініціативи працівника з роботи.

Які особливості звільнення працівника при розірванні трудового договору з ініціативи працівника?

Яке рішення повинен ухвалити суд?

Практичне завдання до задачі: підготуйте позовну заяву про поновлення на попередній роботі при звільненні працівника у випадку скорочення чисельності чи штату працівників підприємств, установ, організацій.

Задача № 4

Інженер-технолог друкарні Пономарева в стані вагітності була звільнена за ініціативою роботодавця за скороченням штатів. Через два тижні після звільнення вагітність Пономаревої була перервана. Пономарева звернулася з позовом до суду про відновлення на роботі.

Визначте загальні підстави розірвання трудового договору за ст. 40 КЗпП України.

Розкрийте суть понять «ліквідація підприємства, установи, організації», «реорганізація підприємства, установи, організації», «банкрутство або перепрофілювання підприємства, установи, організації».

Як повинна бути вирішена справа в суді?

Практичне завдання до задачі: складіть проект наказу про прийняття на роботу за сумісництвом.

Задача № 5

Паршин допустив прогул 31 січня 2005 р., наказом від 28 лютого він був звільнений з роботи по п. 4 ст. 40 КЗпП України. Цього дня Паршина на роботі не було. Він з'явився на роботу тільки 15 березня і пред'явив лікарняний лист за період з 28 лютого по 14 березня, проте у відділі кадрів прийняти від нього лікарняний лист відмовилися і видали наказ про звільнення з трудовою книжкою. Паршин звернувся до суду з позовом про відновлення на роботі.

В яких випадках відбувається поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу?

Чи законно звільнений Паршин?

Яке рішення повинен прийняти суд?

Практичне завдання до задачі: скласти акт про появу працівника на роботі в нетверезому стані.

Тестові завдання

1. *Юридична особа, яка надає працю фізичній особі на підставі трудового договору, називається:*

- а) службою працевлаштування
- б) працедавцем
- в) центром зайнятості
- г) роботодавцем

2. *Не можуть бути суб'єктами трудового права особи:*

- а) які не мають спеціальної освіти
- б) які повернулися із міст позбавлення волі

- в) неповнолітні
- г) недієздатні

3. При прийнятті на роботу особи, яка досягла 16 років, потрібна згода батьків:

- а) так, обов'язково
- б) ні, непотрібна
- в) так, якщо шкідливі умови праці
- г) ні, потрібна лише згода профспілки

4. До суб'єктів трудового права відносяться:

- а) усі фізичні особи
- б) трудові колективи
- в) власники підприємств, установ, організацій
- г) усі перераховані вище суб'єкти

5. Правовий статус суб'єктів трудового права складають:

- а) сукупність суб'єктивних прав та обов'язків
- б) сукупність пільг та відповідальності за порушення законодавства
- в) наявність трудової дієздатності
- г) усі перераховані складові

6. Фізичні особи можуть бути суб'єктами трудового права за умови:

- а) підпорядкування режиму роботи підприємства
- б) досягнення певного віку
- в) наявність трудової праводієздатності
- г) усі перераховані складові

7. Юридична особа як суб'єкт трудового права повинна мати право:

- а) укладати будь-які договори
- б) комплектувати штат працівників
- в) відповідати за укладеними угодами
- г) виплачувати заробітну плату

8. Повноваження трудового колективу здійснюють:

- а) загальні збори
- б) профспілковий комітет
- в) рада трудового колективу
- г) органи управління (адміністрація)

9. Повна трудова праводієздатність громадянина, як правило виникає:

- а) з 16 років
- б) з 18 років
- в) з 14 років
- г) з 17 років

10. Обмеження прав працівника допускається:

- а) за згодою сторін
- б) на підставі закону
- в) на підставі локальних нормативних актів
- г) у всіх перерахованих випадках

11. Працівник зобов'язаний:

- а) отримувати заробітну плату
- б) дотримуватися режиму роботи на підприємстві
- в) дотриматися норм моралі в колективі
- г) виконувати доручену роботу

12. Правовий статус фізичної особи – роботодавця охоплює:

- а) наявність майна і коштів
- б) досягнення 18 років
- в) можливість надання роботи
- г) усі перерахованих випадках

13. Функції трудового колективу реалізуються:

- а) загальними зборами трудового колективу
- б) профспілковим органом
- в) радою трудового колективу
- г) профспілками разом з радою трудового колективу

14. Повна трудова правосуб'єктність громадянина виникає з досягненням:

- а) 14 років
- б) 18 років
- в) 16 років
- г) 21 року

15. Юридичним особам як суб'єктам трудового права властива такі ознака, як:

- а) відокремленість майна
- б) наявність фонду оплати праці
- в) організаційна єдність
- г) юридична відповідальність перед іншими суб'єктами

16. Правовий статус профспілок як суб'єктів трудового права визначається:

- а) спеціальним законодавством
- б) статутами та положеннями
- в) локальними нормативними актами
- г) Конституцією України

17. Фізична особа, яка надає працю іншій фізичній особі на підставі трудового договору, називається:

- а) робітником
- б) працедавцем
- в) роботодавцем
- г) зайнятою особою

18. Роботодавцями за трудовим правом є:

- а) фізичні особи, які використовують найману працю
- б) юридичні особи
- в) адміністрація підприємства
- г) фізичні особи, які надають роботу за цивільно-правовими договорами

19. До прав профспілок відносяться:

- а) укладати трудові договори
- б) здійснювати контроль за виконанням законодавства про працю
- в) укладати колективний договір
- г) представляти інтереси працівників

20. Максимальна тривалість робочого часу для осіб віком від 15 до 16 років, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час, не може перевищувати:

- а) 12 годин
- б) 18 годин
- в) 24 години
- г) 36 годин

Рекомендована література

1. Александров Н. Г. Трудовое правоотношение / Н. Г. Александров. – М. : Юрид. изд-во М-ва юстиции СССР, 1948. – 336 с.

2. Андріїв В. М. Юридичний механізм забезпечення трудових прав працівників: монографія / В. М. Андріїв. – Чернігів : Черніг. держ. ін.-т права, соц. технологій та праці, 2011. – 305 с.

3. Божко В. М. Засади правового регулювання оплати праці: теоретичний аспект: монографія / В. М. Божко. – Полтава : Полтав. нац. техн. ун.-т ім. Юрія Кондратюка, 2011. – 402 с.

4. Венедіктов С. В. Теоретико-правові засади сучасної концепції трудового правовідношення в Україні : монографія / С. В. Венедіктов. – Х. : ХНУ імені В.Н. Каразіна, 2011. – 224 с.

5. Вишновецька С. В. Методологія науки трудового права : монографія / С. В. Вишновецька. – К. : Ніка-Центр, 2014. – 320 с.

6. Денисенко А. П. Особливості правового статусу керівника підприємства як суб'єкта трудових правовідносин / А. П. Денисенко // Європейські перспективи. – 2012. – № 2(2). – С. 159–163.
7. Іншин М. І. Правове регулювання службово-трудова відносин в Україні : монографія / М. І. Іншин – Х. : Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2004. – 337 с.
8. Єфіменко Д. К. Контрольно-наглядові органи та організації за дотриманням законодавства про працю як додатковий суб'єкт трудових правовідносин/ Д. К. Єфіменко // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2012. – № 24. – С. 209–215.
9. Клемпарський М. М. Проблеми класифікації суб'єктів трудового права / М. М. Клемпарський // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2010. – № 18. – С. 102–111.
10. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971 – додаток до № 50. – ст. 375.
11. Конституція України від 28 червня 1996р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30 – Ст.141.
12. Костюк В. Л. Правосуб'єктність у трудовому праві: проблеми теорії та практики : монографія / В. Л. Костюк. – К. : Видавець Карпенко В.М., 2012. – 464 с.
13. Костюк В. Л. Європейська соціальна хартія (переглянута): тенденції удосконалення правового становища суб'єктів трудового права/ В. Л. Костюк // Юридична наука. – 2011. – № 3. – С. 48–53
14. Лазор В. В. Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі : монографія / В. В. Лазор. – Луганськ : Вид-во «Література», 2004. – 352 с.
15. Лукаш С. С. Співвідношення централізованого і локального регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки : монографія / С. С. Лукаш. – Х. : ФІНН, 2009. – 368 с.
16. Мельник К. Ю. Проблеми правового регулювання трудових відносин службовців правоохоронних органів: монографія / К. Ю. Мельник. – Х. : Харк. нац. ун-т внутр. справ, 2009. – 360 с.
17. Погребной И. М. Теория права : учеб. пособие / И. М. Погребной. – 3-е изд., испр. и доп. – Харьков : Гос. специализированное изд-во «Основа», 2003. – 128 с.
18. Попов В. И. Нормативные регулирование трудовых отношений и применение норм трудового права : автореф. дис. ... доктора юрид. наук : 12.00.05 / В. И. Попов. – Екатеринбург : Уральская государственная юридическая академия, 2000. – 50 с.
19. Правознавство : підручник / за ред. В. В. Копейчикова, А. М. Колодія. – К.: Юрінком Інтер, 2006. – 749 с.
20. Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 [Електронний ресурс] . – Режим доступу: <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=53221&pf35401=32260>

21. Проблемы общей теории права и государства: учебник для вузов / под общ. ред. В. С. Нерсисянца. – М. : Норма, 2004. – 832 с.

22. Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя : постанова Пленуму Верховного Суду України від 01.11.1996 № 9 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=v0009700-96>.

23. Про організацію роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності : закон України від 22.06.2012 № 5026-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 22. – Ст. 216.

24. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 45. – Ст. 397.

25. Прилипко С. М. Проект Трудового кодексу України – важливий етап реформування трудового законодавства / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко // Право України. – 2009. – № 3. – С. 14–21.

26. Ротань В. Г. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю. – 12-те вид., переробл. і доповн. / В. Г. Ротань, І. В. Зуб ; відп. ред. В. Г. Ротань. – Х. : Фактор, 2010. – 816 с.

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

28. Теорія держави і права. Академічний курс : підруч. / за ред. О. В. Зайчука, Н. М. Оніщенко. – К. : Юрінком Інтер, 2006. – 688 с.

29. Тормаков О. М. Міністерство праці та соціальної політики як суб'єкт трудового права / О. М. Тормаков // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2010. – № 17. – С. 449–456.

30. Трудове право України: академічний курс : підруч. для студ. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко та ін.; за ред. доктора юрид. наук, проф. П. Д. Пилипенка. – К. : Ін Юре, 2014. – 548 с.

31. Трудове право : підручник / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жернакова. – Х. : Право, 2012. – 496 с.

32. Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект : монографія / Г. І. Чанишева. – О. : Юрид. л-ра, 2001. – 328 с.

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

34. Шамшина І. І. Колективні суб'єкти у трудовому праві: теоретико-правові питання / І. І. Шамшина, А. А. Юрченко // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2013. – № 27. – С. 29–35.

35. Шапченко С. Д. Юридична кваліфікація як соціально-правове явище та деякі її загальнотеоретичні аспекти / С. Д. Шапченко // Вісник Академії адвокатури України. – 2010. – С. 135–138.

36. Щёкин Г. В. Социальная теория и кадровая политика: монография / Г. В. Щёкин. – К. : МАУП, 2000. – 576 с.

ТЕМА № 4

ТРУДОВІ ПРАВОВІДНОСИНИ

Поняття трудових правовідносин. Трудові правовідносини в широкому розумінні. Трудові правовідносини у вузькому розумінні. Ознаки трудових правовідносин. Загальна характеристика трудових правовідносин. Сторони і зміст трудових правовідносин. Структура трудових правовідносин. Об'єкт трудових правовідносин. Суб'єкт трудових правовідносин. Працівники як суб'єкти трудових правовідносин. Роботодавці як суб'єкти трудових правовідносин. Система правовідносин у сфері застосування найманої праці. Підстави виникнення трудових правовідносин. Підстави зміни трудових правовідносин. Підстави припинення трудових правовідносин.

Класифікація трудових правовідносин. Власне трудові правовідносини. Правовідносини тісно пов'язані з трудовими. Індивідуальні трудові правовідносини. Колективно-трудова правовідносини. Відносини з утворення і діяльності профспілок. Відносини укладання і виконання колективних договорів. Відносини участі трудових колективів в управлінні організаціями. Відносини вирішення колективних трудових спорів. Структура колективно-трудова правовідносин. Організаційно-правовий аспект трудових правовідносин. Матеріальний аспект трудових правовідносин. Особистісний аспект трудових правовідносин. Дія трудових правовідносин у часі. Безперервність трудових правовідносин. Правовідносини з укладання, зміни та припинення трудового договору. Правовідносини професійної орієнтації і професійного добору кадрів. Правовідносини робочого часу. Відносини забезпечення дисципліни праці. Відносини часу відпочинку. Відносини охорони праці та здоров'я на виробництві. Відносини професійного навчання, перенавчання та підвищення кваліфікації працівників. Відносини притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників. Відносини матеріальної відповідальності сторін трудового договору. Відносини розв'язання індивідуальних трудових спорів. Матеріальні трудові правовідносини. Процедурні трудові правовідносини. Регулятивні трудові правовідносини. Охоронні трудові правовідносини. Розмежування трудових відносин та тісно пов'язаних з ними відносин. Правовідносини з працевлаштування. Правовідносини що виникають з приводу нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства. Припинення трудових правовідносин. Юридичні факти (дії та події) як підстави виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин.

Контрольні питання

1. Що розуміють під трудовими правовідносинами?
2. Які існують ознаки трудових правовідносин?
3. Які існують види трудових правовідносин?
4. Що є характерними умовами виникнення трудових правовідносин?

5. Які є підстави виникнення трудових правовідносин?
6. У зв'язку з якими юридичними фактами виникають трудові правовідносини?
7. Які особливості притаманні юридичним фактам в трудових правовідносинах?
8. Назвіть види юридичних фактів як підстав виникнення трудових правовідносин та поясніть на прикладах.
9. Що є правоутворюючими юридичними фактами?
10. Які ви можете назвати правоприпиняючі юридичні факти як підставу припинення трудових правовідносин?
11. Яку структуру мають трудові правовідносини?
12. Які ознаки притаманні індивідуально-трудовам правовідносинам?
13. Які ознаки притаманні колективно-трудовам правовідносинам?
14. Хто може виступати в ролі суб'єктів як елементу трудових правовідносин?
15. Чи можуть виникати трудові правовідносини між працівником і релігійними організаціями?
16. Чи можуть виступати однією із сторін трудових правовідносин трудові колективи?
17. Чи допускає чинне трудове законодавство обмеження трудової правосуб'єктності?
18. Що є змістом трудових правовідносин?
19. Які існують матеріальні (загальні) передумови виникнення трудових правовідносин?
20. Які ознаки притаманні суб'єктивному праву та юридичному обов'язку?
21. Які ви знаєте приклади регулятивних трудових відносин?
22. Що розуміється під процедурними трудовими правовідносинами?
23. Що розуміється під охоронними трудовими правовідносинами?
24. На які групи поділяються діяння суб'єктів у трудових відносинах?
25. Які існують юридичні події в трудовому праві як підстави припинення трудових правовідносин?
26. Проведіть класифікацію правовідносин трудового права.
27. Які ознаки притаманні правовідносинам, тісно пов'язаними з трудовими? Наведіть приклади.
28. Які особливості організаційно-управлінських правовідносин?
29. Які види правовідносин виникають з приводу розгляду трудових спорів?
30. Які існують підстави припинення трудових правовідносин за ініціативою роботодавця?
31. Які існують підстави припинення трудових правовідносин за ініціативою третіх осіб?
32. Які ви знаєте приклади неправомірних дій в трудовому праві як підставу припинення трудових правовідносин?

33. Чи є визнання працівника безвісті відсутнім підставою припинення трудових правовідносин?

Практичні задачі та завдання

Задача № 1

Пахомов який був прийнятий на роботу до Кременського РЕМ контролером енергонагляду, а за наказом відповідного підприємства був звільнений із займаної посади, за ст. 40 КЗпП України, в зв'язку зі скороченням штату працівників, звернувся з позовною заявою до суду, оскільки вважає звільнення незаконним. На його думку, роботодавцем були порушені вимоги ст. 42 КЗпП України, і залишені на аналогічній посаді працівники, які, за порівнянням з ним, мають більш низьку кваліфікацію та менший безперервний стаж роботи на підприємстві. Також роботодавцем порушені вимоги трудового законодавства, а саме ч. 2 ст. 40 КЗпП України щодо переведення працівника на іншу роботу. Тому просить поновити її на роботі на посаді контролера. Представник відповідача позов не визнав, пояснив, що звільнення позивача вважає законним, оскільки вимог КЗпП України при звільненні роботодавцем було дотримано.

Яким чином повинна бути вирішена справа?

Назвіть суб'єктів, об'єкт та зміст правовідносин, що виникли.

Назвіть підстави припинення трудових правовідносин за ініціативою роботодавця.

Який порядок звільнення працівників у зв'язку зі скороченням штату організації?

Практичне завдання до задачі: складіть проект наказу про прийняття на роботу.

Задача № 2

Калугіна звернулася до суду з позовною заявою про незаконну відмову у прийнятті на роботу. Свої позовні вимоги обґрунтовувала тим, що при відмові у прийнятті її на роботу не врахували, що на її утриманні є дитина-інвалід. Позивач звернулася усно до Відповідача, в.о. директора ДУ «Рівненський обласний Лабораторний центр» про прийняття на роботу лаборантом із бактеріології, на що він їй пояснив, що необхідно подати письмову заяву і додати документи, які підтверджують, що на утриманні дитина - інвалід. У встановлений строк вона звернулася з письмовою заявою, додала документи, але відповіді не отримала. Звернулася до головного управління держсанепідемслужби в Рівненській області та до Рівненської обласної держадміністрації, було повідомлено, що їй відмовлено у прийнятті на роботу в зв'язку з відсутністю вакантних посад. Просить визнати відмову незаконною і зобов'язати відповідача укласти з нею трудовий договір.

Чи виникають в даному випадку правовідносини з працевлаштування? Свою відповідь обґрунтуйте.

Перелічіть види правоутворюючих юридичних фактів які є підставою виникнення трудових правовідносин.

Практичне завдання до задачі: складіть проект заяви про прийняття на роботу.

Задача № 3

Громадянин Романенко весною 2006 року був прийнятий на посаду монтажника гіпсокартону ТОВ «Містобуд» та був нібито звільнений на початку грудня 2013 року з невідомих підстав, нібито за ініціативою адміністрації. Причина звільнення йому не відома, тому не може обґрунтувати свій позов. Станом на квітень 2014 року ні наказу про звільнення, ні трудової книжки йому видано не було, також з ним не було проведено розрахунку при звільненні. На його неодноразові, усні та письмові звернення, відповіді від відповідача він не отримав. У зв'язку з неповерненням йому трудової книжки він не може працевлаштуватись.

З якого моменту трудові правовідносини вважаються припиненими?

Чи виникли та припинилися в даному випадку трудові правовідносини?

Назвіть підстави припинення трудових правовідносин.

Перелічіть види правоприпиняючих юридичних фактів з настанням яких пов'язують припинення трудових правовідносин.

Практичне завдання до задачі: складіть проект наказу про звільнення.

Задача № 4

Громадянин Новіков за трудовим контрактом укладеним на три роки працював на підприємстві «Нива». За рік до закінчення дії контракту він був призваний на військову службу. Новіков звернувся до юриста за роз'ясненням наступних питань:

Чи це є підставою припинення трудових правовідносин?

Чи зберігається на строк проходження військової служби робоче місце?

Чи має він пріоритетне право після проходження військової служби укласти новий трудовий контракт з даним підприємством?

Практичне завдання до задачі: складіть проект трудового контракту.

Завдання № 5

Намалюйте та заповніть відповідну таблицю з посиланням на відповідні правові норми.

Підстави припинення трудових правовідносин	
1. В залежності від волевиявлення сторін	
2. За ініціативою роботодавця	

3. За ініціативою працівника	
3. За ініціативою третіх осіб	
4. Внаслідок вчинення неправомірних дій	
5. Незалежно від волі сторін	

Тестові завдання

1. До ознак трудових правовідносин відносять:

- а) рівність суб'єктів
- б) стабільність і тривалість
- в) неособистий характер
- г) відповідальність в разі розірвання трудового договору

2. Структуру трудового правовідношення складають:

- а) суб'єкти, об'єкт
- б) суб'єкти, зміст
- в) суб'єкти, об'єкт, зміст
- г) зміст, об'єкт

3. До охоронних трудових правовідносин відносять:

- а) правовідносини між суб'єктами трудових правовідносин після вчинення одним із них правопорушення
- б) правовідносини які виникають на підставі звернення громадянина до служби зайнятості з заявою щодо працевлаштування.
- в) правовідносини трудового колективу з роботодавцем та його адміністрацією
- г) правовідносини між суб'єктами трудових правовідносин з приводу нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства

4. До правовідносин, що тісно пов'язані з трудовими відносяться ті:

- а) які виникають на підставі трудового договору
- б) правовідносини з нормування та оплати праці
- в) правовідносини між громадянином і центром зайнятості.
- г) правовідносини трудової дисципліни

5. Які правовідносини виникають (чи можуть виникати) та існують разом з трудовими:

- а) відносини працевлаштування
- б) відносини з нагляду за дотриманням трудового законодавства
- в) відносини щодо матеріального забезпечення працівників
- г) відносини з приводу захисту прав та інтересів незаконно звільнених працівників

6. Оберіть вірне твердження:

- а) організаційно-управлінські правовідносини є елементом власне трудових правовідносин
- б) предметом трудового права є лише власне трудові правовідносини
- в) правозмінюючі юридичні факти – це такі факти, за наявності яких норми трудового права передбачають зміну та припинення трудових правовідносин.
- г) до специфічних ознак трудових правовідносин відносять відплатний характер

7. Трудові процесуальні правовідносини, є різновидом:

- а) відносин з працевлаштування
- б) відносин зайнятості
- в) відносин у зв'язку з вирішенням трудових спорів
- г) відносин щодо підвищення кваліфікації

8. Особистісний аспект правовідносин є ознакою:

- а) відносин, що виникають із договору підряду
- б) відносин щодо матеріального забезпечення працівників
- в) відносин, що виникають із трудового договору
- г) відносини з утворення і діяльності профспілок

9. Оберіть невірне твердження:

- а) правовідносини трудової дисципліни, як елемент власне трудових правовідносин, виникають із відповідних норм трудового законодавства щодо дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку
- б) за наслідками юридичні факти у трудовому праві поділяються на правоутворюючі та правозмінюючі.
- в) суб'єктами трудових правовідносин є працівник та роботодавець.
- г) матеріальний аспект трудових правовідносин характеризується тим, що винагорода за працю у формі заробітної плати є обов'язковою складовою цих відносин

10. Які відносини можуть виникати після припинення трудових:

- а) відносини щодо матеріального забезпечення працівників
- б) відносини навчання
- в) відносини загальнообов'язкового державного страхування
- г) відносини підвищення кваліфікації

11. До змісту трудових правовідносин відносять:

- а) факти, які породжують, змінюють або припиняють правовідносини
- б) права і обов'язки суб'єктів трудових правовідносин
- в) працівник та роботодавець
- г) поведінка зобов'язаних суб'єктів

12. До підстав виникнення власне трудових правовідносин відносять:

- а) укладення трудового договору
- б) отримання диплому про вищу освіту
- в) переведення працівника на іншу роботу
- г) зміна в організації виробництва і праці

13. Знайдіть вірне твердження:

- а) трудові правовідносини – це відносини засновані на юридичній рівності, незалежності та відсутності підпорядкування між суб'єктами трудових правовідносин
- б) організаційно-трудова сторона трудових відносин виражається в тому, що взаємовідносини тут будуються на принципах включення працівника в трудовий колектив та підпорядкування його внутрішньому трудовому розпорядку
- в) колективно-трудова сторона правовідносин виникають між роботодавцем і працівником
- г) зміна в організації виробництва не є підставою припинення трудових правовідносин

14. Колективно-трудова сторона правовідносин, це:

- а) суспільні зв'язки, які виникають між працівником і роботодавцем з приводу реалізації першим своєї здатності до продуктивної праці, і врегульовані нормами трудового права
- б) правовідносини, що виникають з приводу нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства
- в) правовідносини, що виникають між трудовим колективом чи виборним органом первинної профспілкової організації та роботодавцем
- г) правовідносини, що виникають між органом працевлаштування і організацією яка потребує кадрів

15. До виду організаційно-управлінських правовідносин у сфері праці не відносять:

- а) правовідносини трудового колективу з роботодавцем, його адміністрацією
- б) правовідносини навчання і перекваліфікації на виробництві
- в) правовідносини профспілкового органу з роботодавцем, його адміністрацією
- г) соціально-партнерські відносини на вищому рівні, ніж організація

16. Що не є ознакою трудових правовідносин:

- а) передоручення виконання роботи іншій особі
- б) систематичність виконання заздалегідь обумовленої роботи
- в) відплатність
- г) право припинити трудові правовідносини

17. Залежно від часу виникнення та функціонування, трудові правовідносини поділяють:

- а) правовідносини з соціального партнерства
- б) правовідносини стосовно нагляду за охороною праці й дотриманням трудового законодавства
- в) попередні – з'являються до появи власне трудових
- г) правовідносини з розгляду трудових спорів

18. Суб'єктами колективно-трудоових правовідносин трудового права є:

- а) професійні спілки (в особі представників)
- б) об'єднання роботодавців
- в) фізична особа – роботодавець
- г) усі перелічені

19. Законодавство України про працю регулює трудові відносини працівників:

- а) лише державних підприємств, установ, організацій
- б) усіх підприємств, установ, організацій, крім приватних фірм
- в) підприємств, установ, організацій усіх форм власності, фізичних осіб роботодавців.
- г) лише приватних підприємств, установ, організацій

20. До подій, що зумовлюють припинення трудових правовідносин відносять:

- а) набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено
- б) прогул
- в) поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу
- г) смерть працівника, визнання його безвісті відсутнім чи оголошення його померлим

Рекомендована література

1. Александров Н. Г. Трудовое правоотношение / Н. Г. Александров // – М. : Юридическое издательство Министерства юстиции СССР, 1948. – 336 с.
2. Андропова В. А. Юридичні факти як підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин / В. А. Андропова // Актуальні проблеми держави і права. – 2011. – Вип. 57. – С. 268–275.

3. Аргунова А.М. Трудові правовідносини у сфері державної служби / А. М. Аргунова // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2013. – № 27. – С. 99–104.
4. Венедіктов С. В. Юридичний факт, як підстава виникнення трудового правовідношення: історія розвитку, визначення, класифікація / С. В. Венедіктов // Форум права. – 2012. – № 1. – С. 158–165.
5. Венедіктов С. В. Правове регулювання трудових відносин: вітчизняний та зарубіжний досвід : навчальний посібник / С. В. Венедіктов. – К. : Алерта, 2012. – 367 с.
6. Венедіктов С. В. Теоретико правові засади сучасної концепції трудового правовідношення в Україні : монографія / С. В. Венедіктов. – Х. : ХНУ ім. В.Н. Каразіна, 2011. – 224 с.
7. Вишновецька С. Трудові правовідносини як об'єкт дослідження науки трудового права / С. Вишновецька // Підприємництво, господарство і право. – 2004. – № 1. – С. 60–63.
8. Жернаков В. В. До питання про правове розуміння праці та трудових відносин / В. В. Жернаков // Держава і право. - 2006. – Вип. 34. – С. 307–311.
9. Занфірова А.Т. Методологічні засади трудових правовідносин у філософії права : автореф. дис. ... доктора юрид. наук : 12.00.12 / Т. А. Занфірова. – Запоріжжя, 2011. – 36 с.
10. Іншин М. І. Трудове право України: підручник / М. І. Іншин, В. І. Щербина. – Х. : Диска плюс, 2014. – 499 с.
11. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971 – додаток до № 50. – ст. 375.
12. Кожушко С. Трудова дисципліна у системі елементів трудових правовідносин / С. Кожушко // Право України. – 2005. – № 9. – С. 89–91.
13. Комаров В. А. Про соціальну справедливість у практиці правового регулювання трудових відносин в Україні / В. А. Комаров // Наукові праці МАУП. – 2014. – Вип. 43. – С. 87–92.
14. Костюк В. Л. Правосуб'єктність у трудовому праві: проблеми теорії та практики : монографія. – К. : – 2012. – 464 с.
15. Мельник К. Ю. Трудові правовідносини службовців правоохоронних органів : автореф. дис. ... доктора юрид. наук : 12.00.05 / К. Ю. Мельник. – Одеса, 2011. – 34 с.
16. Могила Д. В. Тенденції розвитку правового регулювання трудових відносин за участю керівників підприємств, установ, організацій як працівників / Д. В. Могила // Актуальні проблеми держави і права. – 2012. – Вип. 63. – С. 390–395.
17. Панасик О. Про соціальний аспект трудових відносин / О. Панасюк // Право України. – 2004. – № 4. – С. 116–121.
18. Пилипенко П. Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин / П. Д. Пилипенко. – К. : Знання, КОО, 2003. – 159 с.
19. Поторочин С. О. Соціально-трудові відносини в контексті безпечної трудової діяльності / С. О. Поторочин // Вісник економічної науки України. – 2014. – № 2. – С. 123–127.

20. Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=53221&pf35401=322609>

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

22. Радчук О. П. Трудові відносини: міжнародно-правовий аспект / О. П. Радчук // Форум права. – 2012. – № 3. – С. 590–595

23. Рим О. М. Запобігання конкуренції у трудових правовідносинах : монографія / О. М. Рим. – Тернопіль : Терно-граф, 2011. – 160 с.

24. Римар І. А. Особливості правового регулювання індивідуально-трудова відносин за участю іноземців / І. А. Римар // Актуальні проблеми держави і права. – 2011. – Вип. 57. – С. 203–209.

25. Римар І. А. Матеріальний та юридичний зміст індивідуальних трудових правовідносин / І. А. Римар // Актуальні проблеми держави і права. – 2012. – Вип. 63. – С. 333–337.

26. Роїна О. М. Трудові правовідносини : практ. посібник. – 3-тє вид. – К. : КНТ, 2007. – 346 с.

27. Русаль Л. М. Юридичні факти як передумова припинення індивідуальних трудових правовідносин / Л. М. Русаль // Митна справа. – 2013. – № 6(2.2). – С. 168–174.

28. Силенко Н. М. Специфіка становлення трудових правовідносин з інвалідами в сучасних умовах / Н. М. Силенко // Форум права. – 2014. – № 4. – С. 302–307.

29. Сімутіна Я. В. Роль юридичних фактів у механізмі правового регулювання трудових відносин / Я. В. Сімутіна // Держава і право. Юридичні і політичні науки. – 2013. – Вип. 61. – С. 201–207.

30. Слома В. М. Трудовий договір як підстава виникнення трудових правовідносин / В. М. Слома // Адвокат. – 2010. – № 8. – С. 22–26.

31. Слюсар А. М. Правовий статус суб'єктів трудового права України: теоретико-правовий аспект : монографія / А. М. Слюсар. – Х. : ФІНН, 2011. – 335 с.

32. Солодовник Л. Юридичні факти – підстави виникнення трудових правовідносин / Л. Солодовник // Право України. – 2000. – № 1. – С. 59–63.

33. Трудове право України: академічний курс : підруч. для студ. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко та ін.; за ред. доктора юрид. наук, проф. П. Д. Пилипенка. – К. : Ін Юре, 2014. – 548 с.

34. Трудове право України в схемах і таблицях : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко, О. Є. Костюченко, Д. С. Підкопай.– Х. : ФІНН, 2010. – 557 с.

35. Трудове право України у запитаннях та відповідях : навчально-довідковий посібник / За ред. В. В. Жернакова. – Х. : Одиссей, 2010. – 280 с.

36. Трудове право : метод. посіб. для студ. юрид. ф-ту / В. І. Комарницький. – Чернівці : Місто, 2012. – 63 с.

37. Трудове право (поняття, схеми, таблиці): навч. посіб. / Н. П. Павлів-Самоїл, В. М. Адам, А. І. Годяк. – Л. : ЛьвДУВС, 2013. – 171 с.
38. Трудове право : посіб. для підгот. до держ. іспиту / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. – Харків : Право, 2015. – 228 с.
39. Трудове право : підручник / М. І. Іншин, В. І. Щербина, Д. І. Сіроха та ін.; за ред. проф. М. І. Іншина та доц. В. І. Щербини. – Х. : НікаНова, 2012. – 560 с.
40. Трудове право України : навч. посіб. / Н. Д. Гетьманцева, І. Г. Козуб. – Чернівці: Рута, 2014. – 503 с.
41. Трудове право України: підруч. для студентів юрид. спец. вищ. навч. закл. / С. М. Прилипко та ін. – 5-те вид., допов. – Харків: Право, 2014. – 757 с.
42. Трудове право України : підручник / К. Ю. Мельник. – Харків: Діса плюс, 2014. – 479 с.
43. Турко І. І. До питання про правове розуміння юридичних фактів як підстав виникнення трудових правовідносин / І. І. Турко // Право і суспільство. – 2013. – № 6. – С. 127–130.
44. Усеїнова Г. С. Трудові правовідносини «власник-працівник»: деякі аспекти / Г. С. Усеїнова // Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія : Право. – 2013. – № 1077, вип. 15. – С. 168–171.
45. Феофанова І. В. Соціально-трудові відносини в перехідній економіці України / І. В. Феофанова // Держава та регіони. Серія. : Економіка та підприємництво. – 2013. – № 1. – С. 26–30.

ТЕМА № 5 КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР ТА УГОДИ

Поняття соціального діалогу. Соціальний діалог та соціальне партнерство. Принципи соціального діалогу. Рівні та сторони соціального діалогу. Загальні критерії репрезентативності. Визначення критеріїв репрезентативності на рівнях соціального діалогу. Форми здійснення соціального діалогу. Правова основа створення та функціонування органів соціального діалогу.

Колективні переговори. Право на ведення переговорів. Підготовка проектів колективного договору. Примирні процедури та вирішення розбіжностей. Відповідальність за ухилення від участі в переговорах. Відповідальність за ненадання інформації, необхідної для колективних переговорів і здійснення контролю. Гарантії та компенсації на період переговорів.

Поняття колективної угоди. Види колективних угод. Сторони колективних угод в залежності від рівнів укладення. Значення колективної угоди.

Поняття колективного договору та відмінність від колективної угоди. Право на укладення колективних договорів, угод. Сфера укладення колективних договорів. Сторони колективного договору. Принципи укладання колективного договору. Співвідношення законодавства і колективного договору, угоди, трудового договору. Неприпустимість заборони діяльності щодо укладення та виконання колективних договорів і угод. Зміст колективного договору та його умови. Дія колективного договору, угоди. Підписання колективного договору, угоди. Контроль за виконанням колективного договору, угоди. Відповідальність за порушення і невиконання колективного договору, угоди.

Контрольні питання

1. Дайте визначення поняття «соціальний діалог». Де у законодавстві закріплене дане поняття?
2. Як між собою співвідносяться поняття «соціальний діалог» та «соціальне партнерство»?
3. Визначте коло суб'єктів соціального діалогу.
4. Які існують принципи соціального діалогу?
5. В залежності від рівнів соціального діалогу визначте його сторони.
6. Які існують загальні критерії репрезентативності?
7. Чи можуть брати участь у соціальному діалозі професійні спілки та їх об'єднання, організації та їх об'єднання, які визнані не репрезентативними? Чому?
8. Яким органом оцінюється та підтверджується відповідність критерію репрезентативності суб'єктів сторін профспілок та організацій роботодавців?
9. Які встановлені законодавством форми соціального діалогу?

10. Визначте зміст форм соціального діалогу?
11. Чи є колективні переговори формою соціального діалогу?
12. Якими нормами міжнародного права визначено зміст колективних переговорів?
13. Яка основна мета проведення колективних переговорів?
14. Чи буде укладатися колективний договір, угода, якщо жодна із сторін не реалізує право на колективні переговори?
15. Яку відповідальність нести сторони за ухилення від участі в переговорах щодо укладення, зміни чи доповнення колективного договору?
16. Які існують стадії укладення колективних договорів, угод?
17. Який складається документ, якщо в ході переговорів сторони не дійшли згоди з незалежних від них причин?
18. Які надаються гарантії та компенсації сторонам, що приймають участь у колективних переговорах?
19. Яка процедура підписання колективного договору, угоди?
20. У чому полягає відмінність між колективною угодою і колективним договором?
21. Яка сфера укладання колективних угод?
22. Яка мета укладання колективних угод?
23. Хто виступає сторонами колективних угод?
24. Чи можуть Кабінет Міністрів України та міністерства України бути сторонами колективних угод? Наведіть приклад.
25. На якій основі укладаються колективні угоди?
26. Які питання входять до змісту генеральних угод?
27. У чому полягає основна мета укладання колективного договору?
28. Чи є колективний договір джерело (формою) трудового права?
29. З якого моменту набирає чинності колективний договір?
30. Сторони колективного договору.
31. Яка сфера укладання колективного договору?
32. Чи повинен укладатися колективний трудовий договір на підприємствах, в установах, організаціях, які не використовують найману працю працівників?
33. Який термін дії колективного договору?
34. Назвіть положення, що входять до змісту колективного договору?
35. Яка структура колективного договору?
36. Хто здійснює контроль за виконанням колективного договору?
37. Розкрийте співвідношення законодавства про працю, угод, колективного договору, трудового договору.

Практичні задачі та завдання

Задача № 1

Позивачка звернулася до суду з позовом про зобов'язання укласти колективний договір ТОВ «ПростоФінанс», профспілкової організації ТОВ «ПростоФінанс», посилаючись на те, що вона працює в ТОВ «ПростоФінанс» з

23 березня 2007 року на посаді консультанта з надання кредитів. З 18 квітня 2008 року вона вступила до профспілкової організації ТОВ «ПростоФінанс». Позивачка зазначала, що їй стало відомо від працівників, які працювали в установі до укладення колективного договору (25 жовтня 2006 року), що проект колективного договору в трудовому колективі не обговорювався і ніяких зборів ТОВ «ПростоФінанс» не проводило.

Після ознайомлення з колективним договором з'ясувалось, що його зміст не відповідає вимогам ст. 13 КЗпП України та ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди», адже в ньому відсутні обов'язкові для колективного договору умови щодо: зміни в організації виробництва і праці; забезпечення продуктивної зайнятості; нормування і оплати праці, встановлення форми, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.); встановлення гарантій, компенсацій, пільг; участі трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства; умов і охорони праці; забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників; гарантій діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій трудящих; умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці; забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Крім того, колективний договір укладено з порушенням ст. 97 КЗпП України, оскільки в ньому не визначено форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, ставки, схеми посадових окладів, умов запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат.

В колективному договорі відсутній план заходів щодо охорони праці та порядок виділення і використання коштів на проведення цих заходів, що є порушенням ст.ст. 161, 162 КЗпП України. Укладеним колективним договором не передбачено виділення ТОВ «ПростоФінанс» жодної копійки на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу. Колективний договір немає жодного додатку, відсутнє «Положення про преміювання», правила внутрішнього трудового розпорядку. Позивачка зазначала, що існуючий колективний договір укладений з порушенням вимог чинного законодавства і без врахування соціально-економічних інтересів працівників та явно в інтересах однієї сторони – ТОВ «ПростоФінанс».

25 серпня 2008 року на засіданні профспілкового комітету ТОВ «ПростоФінанс» було прийнято рішення про укладення колективного договору на 2008-2009 роки, однак колективний договір не укладався ні на 2008 рік, ні на 2009 рік. Позивачка зазначала, що, зважаючи на укладення нового колективного договору, відповідачі порушують її права та законні інтереси, оскільки колективний договір укладався в 2006 році з терміном дії один рік з моменту його підписання сторонами (п. 9.1. Колективного договору); колективний договір не обговорювався та не затверджувався на зборах трудового колективу; зміст колективного договору не відповідає вимогам

статей 13, 97, 161, 162 КЗпП України та ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди»; колективний договір не має жодного додатку, відсутні положення про преміювання та правила внутрішнього трудового розпорядку.

Посилаючись на зазначені обставини про численні порушення трудового законодавства з боку адміністрації установи, в тому числі і при прийнятті її на роботу, позивачка просила постановити рішення, ТОВ «ПростоФінанс» та профспілкову організацію ТОВ «ПростоФінанс» укласти колективний договір на 2009–2010 рік.

Чи має позивачка право на представлення інтересів всієї профспілкової організації і чи може виступати від її імені?

Чи підлягає спір розгляду в порядку цивільного судочинства?

Якому органу надано право розглядати колективні трудові спори (конфлікти) з питань укладення чи зміни колективного договору, угоди?

Як ви вважаєте, у даному випадку, має місце зіткнення інтересів сторін трудових правовідносин чи порушення їх прав?

Яке рішення повинен ухвалити суд?

Практичне завдання до задачі: підготуйте позовну заяву від імені позивача.

Задача № 2

26 лютого 2007 року позивач – голова Вільної профспілки ВАТ «Полтавський ГЗК» в інтересах членів Вільної профспілки ВАТ «Полтавський ГЗК» звернувся до суду із позовом до Відкритого акціонерного товариства «Полтавський гірничо-збагачувальний комбінат» (далі ВАТ «Полтавський ГЗК»), Профспілкового комітету ВАТ «Полтавський ГЗК» про заборону відповідачам виконувати колективний договір на 2007 рік, посилаючись на те, що він є нікчемним, бо не створює юридичних наслідків відповідно до ст. 228 ЦК України, оскільки спрямований на порушення конституційних прав і свобод громадян на об'єднання в профспілки, та зобов'язати Профспілковий комітет ВАТ «Полтавський ГЗК» створити спільний представницький орган разом із ВП ВАТ «Полтавський ГЗК» для ведення переговорів, що передують укладенню Колективного договору на 2007 рік з дотриманням вимог ст. 4 ЗУ «Про колективні договори і угоди», ст. 12 КЗпП України та ст.ст. 10, 19 ЗУ «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» щодо рівності прав усіх діючих на підприємстві профспілок на здійснення ними представництва та захисту прав і інтересів членів профспілки.

Представники відповідачів позов не визнали. Обґрунтовуючи заперечення проти позову, представник ВАТ «Полтавський ГЗК» суду показав, що Колективний договір на 2007 рік відповідно до вимог ст. 4 ЗУ «Про колективні договори і угоди» був укладений з Профспілковим комітетом ВАТ «Полтавський ГЗК», до складу якої входить більша половина найманих працівників. Оскільки ст. 6 ЗУ «Про колективні договори і угоди» забороняє будь-яке втручання власника або уповноваженого ним органу в діяльність профспілок при укладенні та виконанні колективних договорів, вимогу щодо зобов'язання створення спільного представницького органу з Профспілковим

комітетом ВАТ «Полтавський ГЗК» з боку позивача вважає такою, що не ґрунтується на законі.

Заперечуючи проти позову, представник Профспілкового комітету ВАТ «Полтавський ГЗК» суду показав, що відповідно із вимогами ст. 14 КЗпП України проект колективного договору розроблявся з урахуванням пропозицій, що надійшли від трудових колективів структурних підрозділів до складу яких в т.ч. входять члени ВП ВАТ «Полтавський ГЗК», працівників комбінату, незалежно від їх членства в профспілці, а приймався на конференції трудового колективу ВАТ «Полтавський ГЗК». Спільний представницький орган з ВП ВАТ «Полтавський ГЗК» для ведення переговорів і укладення колективного договору не формувався через бездіяльність позивача, відсутність даних щодо кількості членів вільної профспілки, які є працівниками комбінату та через не визначення позивачем щодо своїх конкретних зобов'язань за колективним договором та відповідальності за їх невиконання, що є обов'язковою передумовою для створення об'єднаного представницького органу, як це передбачено ст. 12 КЗпП України.

Які вимоги висувуються до сторін при укладенні колективного договору?

Яких необхідно дотриматися умов щодо формування спільного представницького органу для укладення колективного договору?

За яких умов колективний договір може вважатися недійсним?

Чи передбачає трудове законодавство обов'язкові умови колективного договору?

Яке рішення повинен ухвалити суд?

Практичне завдання до задачі: складіть заперечення проти позову згідно умови задачі.

Задача № 3

Директор підприємства теплових мереж «Володимир-Волинськтеплокомуненерго» звернувся до суду в порядку цивільного судочинства з позовом до незалежної профспілки «Теплоенергетик» та професійної спілки працівників ПТМ «Володимир-Волинськтеплокомуненерго» про спонукання профспілкових комітетів до погодження законних вимог Галузевої угоди та внесення на підставі цього змін до колективного договору.

Яким чином проводиться зміна та доповнення до колективного договору?

Як ви вважаєте, чи повинні умови колективного договору відповідати умовам Галузевої угоди?

Чи підлягає розгляду дана справа у порядку цивільного судочинства?

Яке рішення повинен ухвалити суд?

Практичне завдання до задачі: складіть проект протоколу внесення змін до колективного договору.

Задача № 4

ТОВ спільного підприємства по будівництву та експлуатації пансіонату «Нева» звернулось до суду з позовом до первинної профспілкової організації спільного підприємства (СП) по будівництву та експлуатації пансіонату «Нева», Управління праці та соціального захисту населення Алуштинської міської ради про визнання договору недійсним, спонукання до вчинення дій.

Свої вимоги позивач обґрунтовує тим, що в 2007 році між ТОВ СП «Нева» в особі директора Обухова О.М. і первинною профспілковою організацією СП «Нева» в особі голови профспілкового комітету Перевалова В.А. було укладено колективний договір на 2007–2012 рік, який зареєстровано Управлінням праці і соціального захисту населення Алуштинської міської ради за № 743 від 13.09.2007 року.

Зазначають, що укладений колективний договір укладений директором пансіонату «Нева» Обуховим О.М. без необхідного обсягу цивільної дієздатності, оскільки зазначений договір у відповідності до статуту товариства міг бути укладений від імені власника тільки Генеральним директором ТОВ СП «Нева».

Представник відповідача Управління праці і соціального захисту населення Алуштинської міської ради в судовому засіданні позов не визнав, просить в задоволенні позову відмовити, так як колективний договір є дійсним, укладеним та зареєстрованим у відповідності з вимогами чинного законодавства.

Відповідно виписки з протоколу позачергових загальних зборів учасників ТОВ СПБЕ пансіонату «Нева» від 11 грудня 2006 року в штатний розклад ТОВ СП «Нева» була введена посада директора пансіонату, на яку було призначено Обухова О.М. Також із матеріалів справи убачається, що колективний договір між сторонами було укладено в вересні 2007 року.

Дійсно, на момент підписання колективного договору діяв устав ТОВ СП по будівництву та експлуатації пансіонату «Нева» в новій редакції, затверджений протоколом зборів учасників товариства 11 грудня 2006 року зареєстрований 02.02.2007 року, яким були передбачені права та обов'язки Генерального директора. Пунктом 9.4 передбачено, що колективний договір з трудовим колективом укладає Генеральний директор.

Відповідно п. 1.1 зазначеного договору сторонами цього колективного договору є власник, в особі директора СП «Нева» та робітники підприємства в особі профспілкового колективу СП «Нева».

А відповідно до п. 7.5 колективного договору колективний договір від імені власника має право підписувати директор СП «Нева» Обухов О.М., який і підписав колективний договір.

Згідно з п. 1.2 Колективного договору ТОВ СП БЕП «Нева» колективний договір є правовим актом, який регулює трудові та соціально-економічні відносини між власником та робітниками на підставі взаємного узгодження інтересів сторін, прийнятий загальними зборами колективу.

Через які органи реалізує свою правосуб'єктність первинна профспілкова організація у колективно-договірному регулюванні?

*Визначте порядок реєстрації колективних договорів та угод.
Чи зберігається дія колективного договору у разі зміни власника?
Як урегулювати даний трудовий конфлікт?
Яке рішення повинен ухвалити суд?*

Практичне завдання до задачі: складіть протокол загальних зборів трудового колективу.

Задача № 5

Петров звернувся до апеляційного суду із апеляційною скаргою на рішення Кіровського районного суду м. Макіївки від 18 серпня 2006 р., яким в задоволенні його позовних вимог до Дочірньої компанії «Укртрансгаз» «Національної акціонерної компанії «Нафтобаз України» про стягнення вихідної допомоги відповідно до колективного договору в розмірі його доходу за два роки відмовлено.

Просить рішення скасувати, справу направити на новий розгляд, оскільки суд прийшов до неправильного висновку про те, що колективний договір складений на законних засадах і тому підприємство при його звільненні виконало свої обов'язки.

Судом першої інстанції встановлено, що Петров з 27 листопада 1995р. по 4 липня 2006р. працював в управлінні магістральних трубопроводів Дочірньої компанії «Укртрансгаз» на посадах старшого юрисконсульта, виконуючого обов'язки начальника юридичного відділу, начальника юридичного відділу, начальником договірною та відділу договорів.

Згідно наказу від 4 липня 2006 р. Петрова звільнено з посади у зв'язку з реорганізацією в структурі апарату управління магістральних трубопроводів Дочірньої компанії «Укртрансгаз», ліквідацією відділу договорів з виплатою вихідної допомоги у розмірі місячного середнього заробітку відповідно до п.2.3 колективного договору ДК «Укртрансгаз» на 2006 р.

Стаж роботи позивача складає 10 років, 8 місяців, 25 днів.

Згідно п. 2.3. Колективного договору, ухваленого 16 лютого 2006 р. між Дочірньою компанією «Укртрансгаз» в особі голови Ради директорів та Радою голів профкомів Дочірньою компанією «Укртрансгаз» працівникам, звільненим у зв'язку з ліквідацією або реорганізацією структурного підрозділу Компанії, скороченням чисельності або штату працівників, крім вихідної допомоги, передбаченої чинним законодавством, за рахунок коштів Компанії виплачується вихідна допомога залежно від стажу роботи в колишньому ВАТ «Укртрансгаз» у розмірах: чоловікам зі стажем роботи: від 10 до 15 років – двомісячний середній заробіток.

Згідно п. 2.4 колективного договору працівникам звільненим у зв'язку з реорганізацією або ліквідацією Компанії з її філіями виплачується вихідна допомога залежно від загального стажу роботи: чоловікам зі стажем роботи від 10 до 15 років – дохід за два роки.

Які питання складають зміст колективного договору?

Чи можна в колективному договорі передбачити підстави для ліквідації юридичної особи – роботодавця?

Чи можна в колективному договорі передбачити умови та порядок виплати вихідної допомоги?

Яке рішення повинен ухвалити суд?

Практичне завдання до задачі: складіть апеляційну скаргу на рішення (ухвалу) суду.

Тестові завдання

1. Соціальний діалог здійснюється на рівні:

- а) галузевому, територіальному, локальному
- б) міжнародному, національному, галузевому
- в) національному, галузевому, територіальному, локальному
- г) міжгалузевому, адміністративному, локальному

2. Яким статусом наділені сторони соціального діалогу на національному рівні:

- а) національним
- б) державним
- в) всеукраїнським
- г) міжнародним

3. Яка організація дає оцінку критеріїв репрезентативності суб'єктам сторін профспілок та організацій роботодавців?

- а) Кабінет Міністрів України
- б) Міжнародна організація праці
- в) місцева державна адміністрація
- г) Національна служба посередництва і примирення

4. Формою здійснення соціального діалогу є:

- а) обмін інформацією та консультації
- б) узгоджувальні процедури
- в) колективні переговори з укладення колективних договорів і угод
- г) всі варіанти вірні

5. Колективний договір як акт соціального діалогу враховує норми та відповідає змісту:

- а) галузевої угоди
- б) територіальної угоди
- в) генеральної угоди
- г) всі варіанти вірні

6. Положення колективного договору поширюються:

- а) тільки на членів профспілки
- б) тільки на роботодавців
- в) на всіх працівників підприємств

г) тільки на працівників

7. До суб'єктів колективного договору віднесено:

а) роботодавця та найманих працівників

б) всеукраїнські профспілки та їх об'єднання та всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, а також відповідні центральні органи виконавчої влади

в) роботодавцем та центральними органами виконавчої влади

г) роботодавця з однієї сторони, і первинні профспілкові організації, а у разі їх відсутності – представників, вільно обраних на загальних зборах найманих працівників або уповноважених ними органів, з другої сторони

8. У разі зміни власника підприємства чинність колективного договору зберігається протягом строку його дії, але не більше:

а) 1 року

б) 3 років

в) півроку

г) 3 місяців

9. В який строк на новоствореному підприємстві укладається колективний договір:

а) через рік після реєстрації

б) у тримісячний строк після реєстрації підприємства, якщо законодавством передбачено реєстрацію, або після рішення про заснування підприємства, якщо не передбачено його реєстрацію

в) через 6 місяців після рішення про заснування підприємства, якщо не передбачено його реєстрацію

г) після реєстрації підприємства, якщо законодавством передбачено реєстрацію

10. В юридичні літературі всі умови, що складають зміст колективного договору поділяються на:

а) інформативні, зобов'язальні та нормативні.

б) загальні та спеціальні

в) організаційні, зобов'язальні, виконавчі

г) загальні, особливі, спеціальні

11. Колективні угоди поділяються на:

а) генеральні, урядові, відомчі

б) міжнародні, генеральні, галузеві

в) генеральні, галузеві, територіальні

г) регіональні, локальні

12. У разі ліквідації підприємства, установи, організації колективний договір:

- а) припиняє свою дію відразу після прийняття рішення про ліквідацію
- б) діє до періоду зазначеному в ньому
- в) діє протягом усього строку проведення ліквідації
- г) діє залежно від того, яке рішення приймуть його сторони

13. Контроль за виконанням колективного договору, угоди проводиться:

- а) місцевими органами державної виконавчої влади
- б) органами правопорядку
- в) представниками національної служби примирення та посередництва
- г) безпосередньо сторонами, що їх уклали, чи уповноваженими ними представниками

14. Яку відповідальність несуть особи, які представляють роботодавця чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи винні в ненаданні інформації, необхідної для ведення колективних переговорів:

- а) адміністративну
- б) кримінальну
- в) цивільно-правову
- г) дисциплінарну.

15. Яка з перерахованих нижче стадій є факультативною при укладенні колективного договору?

- а) ініціювання проведення переговорів
- б) визначення кола суб'єктів, що представлятимуть інтереси сторін
- в) вирішення колективних трудових спорів
- г) формування робочої групи

16. Реєстрацію колективного договору здійснює:

- а) місцевий органам державної виконавчої влади
- б) відділення служби примирення та посередництва
- в) власник підприємства, установи, організації
- г) профспілковим органом

17. Колективні переговори проводяться з метою:

- а) вирішення виробничих завдань підприємства, установи, організації
- б) вирішення питань організаційного характеру
- в) укладення колективних договорів і угод
- г) урегулювання трудових конфліктів

18. які необхідні вимоги ставить законодавець до підприємств для укладання колективного договору:

- а) достатній статутний фонд підприємства
- б) використання найманої праці та наявність статусу юридичної особи
- в) підприємство повинно мати спеціальний статус
- г) наявність більше 200 найманих працівників

19. Які заходи для підтримки своїх вимог мають право проводити профспілки чи інші уповноважені працівниками органи під час проведення переговорів з розробки, укладення чи зміни колективного договору?

а) не допускати іншу сторону переговорів на територію підприємства, установи, організації

б) розголошувати інформацію з обмеженим доступом або комерційною таємницею

в) звернутися до інспекції або органу, що уповноважений здійснювати нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю

г) проводити збори, мітинги, пікетування, демонстрації

20. Які дії повинні вчинити сторони, якщо строк дії колективного договору закінчується?

а) після спливу строку ініціювати переговори

б) не раніш як за три місяці письмово повідомити іншу сторону про початок переговорів

в) за 10 днів до закінчення дії колективного договору ініціювати початок переговорів

г) звернутися до суду з позовом про спонукання іншої сторони до переговорів

Рекомендована література

1. Венедіктов С. В. Роль колективного договору в правовому регулюванні трудових відносин / С. В. Венедіктов // Форум права. – 2007. – № 2 – С. 20–23.

2. Громадська Н. А. Соціальний діалог як інструмент впровадження державної соціальної політики : автореф. дис. ... канд. політ. наук / Н. А. Громадська. – Миколаїв, 2008. – 19 с.

3. Дашутін І. В. Правове регулювання судового захисту трудових прав громадян: автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / І. В. Дашутін. – Х., 2008. – 20 с.

4. Єрохін С. В. Роль посередництва у вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів) : автореферат дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / С. В. Єрохін. – Х., 2008. – 19 с.

5. Запара С. І. Удосконалення процедури вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) примирними органами в Україні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / С. І. Запара. – Київ. – 2005. – 22 с.

6. Золотухіна Л. О. Забезпечення інтересів працівників у змісті колективного договору / Л. О. Золотухіна // Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. – 2012. – № 2. – С. 194–202.

7. Іншин М. І. Трудове право України : підручник / М. І. Іншин, В. І. Щербина. – Х. : Діса плюс, 2014. – 499 с.

8. Капліна Г. А. Суб'єкти соціального діалогу на локальному рівні / Г. А. Капліна // Форум права. – № 1. – 2011. – С. 436–440.
9. Колективні договори у вищих навчальних закладах III-IV рівнів акредитації : схеми, таблиці, примірні форми, бібліографія, нормативно-правові акти та роз'яснення / за ред. О. М. Ярошенка. – Х. : Право, 2010. – 248 с.
10. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – ст. 141.
11. Лазор І. В. Поняття і правова природа колективного договору / І. В. Лазор // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2012. – № 25. – С. 95–105.
12. Лукаш С. С. Співвідношення централізованого і локального регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки : Монографія / С. С. Лукаш. – Харків : Вид-во «ФІНН», 2009. – 728 с.
13. Лушников А. М. Курс трудового права : Учебник : В 2 т. Т. 2. Колективне трудове право. Індивідуальне трудове право. Процесуальне трудове право. – 2-е изд., перераб. и доп. / А. М. Лушников, А. В. Лушникова. – М. : Статут, 2009. – 1151 с.
14. Любчик О. А. Принцип та порядок судового захисту трудових прав : автореферат дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / О. А. Любчик. – Луганськ, 2012. – 19 с.
15. Покришка В. О. колективний договір як засіб досягнення соціального миру / В. О. Покришка // Форум права. – 2008. – № 1. – С. 347–352.
16. Прилипко С. М. Колективні угоди як результат соціального партнерства (сучасний стан і перспективи розвитку) : монографія / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко, Н. М. Клименчук. – Х. : ФІНН, 2011. – 256 с.
17. Приміч Д. В. Право на колективні переговори і укладання колективних договорів у міжнародних актах та законодавстві України / Д. В. Приміч // Актуальні проблеми держави і права. – 2010. – Вип.52. – С. 125–131.
18. Приміч Д. В. Принципи ведення колективних переговорів з укладання колективних договорів, угод / Д. В. Приміч // Право і суспільство. – 2014. – № 1.2. – С. 88–93.
19. Про громадські об'єднання : Закон України від 22.03.2012 № 4572-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 1. – Ст. 1.
20. Про колективні договори і угоди : Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 36. – Ст. 361
21. Про Національну тристоронню соціально-економічну раду : Указ Президента України від 02.04.2011 за № 347/2011 // Офіційний вісник України. – 2011. – № 26. – Стор. 14.
22. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 34. – Ст.227.
23. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 45. – Ст.397

24. Про розвиток соціального діалогу в Україні: Указ Президента України від 29.12.2005 № 1871 // Офіційний вісник України. – 2005. – № 52. – Стор. 318 (втратив чинність).
25. Про соціальний діалог в Україні : Закон України від 23.12.2010 № 2862-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 28. – Ст. 255.
26. Сокол М. В. Порядок вирішення колективних трудових спорів і конфліктів в Україні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / М. В. Сокол. – К., 2010. – 20 с.
27. Соціальний діалог у державному управлінні : навч. посіб. / К. О. Ващенко, Р. А. Колишко, О. В. Мірошніченко та ін. ; за ред. О. В. Мірошніченка. – К. : НАДУ, 2012. – 300 с.
28. Стадник М. П. Теоретичні проблеми вдосконалення колективно-договірного регулювання трудових відносин при проведенні кодифікації трудового законодавства України / М. П. Стадник // Держава і право. – 2010. – № 47. – С. 305–311.
29. Трудове право України: Академічний курс : Підручник / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.; За ред. П. Д. Пилипенка. – 5-е вид., перероб. і допов. – К. : Видавничий Дім «Ін Юре», 2014. – 552 с.
30. Трудове право: підручник / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін. ; за заг. ред. В. В. Жернакова. – Х. : Право, 2012. – 494 с.
31. Трюхан О. А. Організаційно-правові форми соціального діалогу у сфері праці : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / О. А. Трюхан. – Одеса, 2006. – 20 с.
32. Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретичні та практичні проблеми правового регулювання : автореф. дис. ... доктора юрид. наук : 12.00.05 / Г. І. Чанишева. – Х., 2002. – 38 с.
33. Чанишева Г. І. Колективні трудові права за Проектом Трудового кодексу України / Г. І. Чанишева // Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці і соціального забезпечення: тези доп. та наук. повідомлення учасників II Міжнародної науково-практичної конференції; м. Харків, 8–9 жовтня 2010 р. / За ред. к.ю.н., доц. В. В. Жернакова. – Х. : Кроссруд. – 2010. – С. 60–64.
34. Чанишева Г. І. Основні принципи соціального діалогу у сфері праці / Г. І. Чанишева // Вісник Південного регіонального центру Національної академії правових наук України. – 2014. – № 1. – С. 100–106.
35. Чанышева Г. Правовые основы социального диалога в сфере труда / Г. Чанышева // Ежегодник украинского права : Сборник научных трудов. - Х. : Право, 2013. – № 5 – 636 с. – С. 396–402.
36. Чумаченко І. М. Функції профспілок при укладенні колективних договорів і угод у сучасних умовах ринкової економіки : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / І. М. Чумаченко. – Х., 2005. – 18 с.
37. Швець Н. М. Право на страйк та механізм його реалізації : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Н. М. Швець. – Х., 2008. – 18 с.
38. Щербина В. І. Трудове право України : Підручник / В. І. Щербина; за ред. В. С. Венедіктова. – К. : Істина, 2008. – 384 с.

39. Щербина В. І. Функції трудового права : автореф. дис. ... доктора юрид. наук : 12.00.05 / В. І. Щербина. – Х., 2009. – 32 с.

40. Ярошенко О. М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України : монографія / О. М. Ярошенко. – Х. : видавець СПД ФО Вапнярчук Н. М., 2006. – 211 с.

ТЕМА № 6

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ ТА ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ

Економічні аспекти зайнятості населення. Соціальні аспекти зайнятості населення. Законодавство про зайнятість населення. Розвиток державного регулювання зайнятості. Соціальна політика у сфері зайнятості. Поняття «зайнятість», «безробітній», «підходяща робота». Вільно обрана зайнятість. Форми зайнятості.

Принципи державної політики у сфері зайнятості. Мета й основні напрями державної політики у сфері зайнятості населення. Реалізація державної політики у сфері зайнятості населення. Органи, що забезпечують формування та реалізацію державної політики у сфері зайнятості населення. Територіальні та місцеві програми зайнятості населення. Органи соціального діалогу у сфері зайнятості. Фінансування заходів щодо реалізації державної політики у сфері зайнятості населення. Гарантії державної політики у сфері зайнятості. Додаткові гарантії зайнятості для окремих категорій населення. Реалізація права громадян на працю. Право на професійну орієнтацію. Право на професійне навчання. Право на соціальний захист у разі настання безробіття. Право на трудову діяльність за кордоном. Право на захист від проявів дискримінації у сфері зайнятості населення. Право на доступ до інформації у сфері зайнятості населення. Право на захист прав у сфері зайнятості населення.

Заходи щодо сприяння зайнятості населення. Сприяння зайнятості населення під час реалізації державних цільових програм, якими передбачено створення нових робочих місць, та інфраструктурних проєктів. Стимулювання самозайнятості населення та створення нових робочих місць суб'єктами малого підприємництва. Розширення можливостей для підвищення конкурентоспроможності деяких категорій громадян. Організація громадських та інших робіт тимчасового характеру.

Професійна орієнтація населення. Професійна орієнтація осіб, які звернулися до територіальних органів центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції. Професійне навчання. Система професійного навчання. Професійне навчання зареєстрованих безробітних. Допомога по частковому безробіттю. Масове вивільнення працівників з ініціативи роботодавця.

Контроль за додержанням законодавства про зайнятість населення. Види контролю за додержанням законодавства про зайнятість населення. Відповідальність за порушення законодавства про зайнятість населення.

Державна служба зайнятості України. Склад державної служби зайнятості України. Завдання, функції та права державної служби зайнятості України.

Правовий статус безробітного. Порядок реєстрації, перереєстрації та ведення обліку громадян, які шукають роботу. Права та обов'язки зареєстрованих безробітних. Припинення реєстрації безробітного. Підстави для відмови у наданні статусу безробітного. Підходяща робота для безробітного. Допомога по частковому безробіттю. Види забезпечення на випадок безробіття.

Контрольні питання

1. Надайте визначення понять «зайнятість» та «працевлаштування».
2. Як співвідносяться між собою «зайнятість» та «працевлаштування»?
3. Назвіть категорії осіб, які мають право на зайнятість.
4. Які особи належать до зайнятого населення?
5. Які гарантії у сфері зайнятості населення ви можете назвати?
6. Що розуміється під правом особи на соціальний захист у разі настання безробіття?
7. Розкрийте зміст права особи на захист прав у сфері зайнятості населення?
8. Яким чином держава забезпечує реалізацію політики у сфері зайнятості населення?
9. Ким здійснюється професійна орієнтація населення?
10. Яким чином здійснюється професійна орієнтація осіб, які звернулися до територіальних органів центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції?
11. Яким органом організовується професійне навчання зареєстрованих безробітних?
12. Назвіть обов'язки суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні.
13. На підставі чого підприємства, установи та організації мають право на застосування праці іноземців та осіб без громадянства на території України?
14. За якої умови видається дозвіл роботодавцю на застосування праці іноземця або особи без громадянства?
15. На які посади іноземці та особи без громадянства не можуть призначатися?
16. Працевлаштування яких категорій іноземців здійснюється без спеціального дозволу?
17. Які документи подає роботодавець для отримання дозволу на застосування праці іноземців чи осіб без громадянства?
18. Хто може набути правовий статус безробітного?
19. Які права мають зареєстровані безробітні?
20. Що, на вашу думку, враховується під час пропонування підходящої роботи?
21. Яким чином здійснюється підбір підходящої роботи для інвалідів?
22. Яка робота не може вважатися підходящою для безробітного?
23. В яких випадках надається допомога по частковому безробіттю?
24. В яких випадках допомога по частковому безробіттю не надається?
25. Ким здійснюється державний контроль за дотриманням законодавства про зайнятість населення?
26. Ким здійснюється громадський контроль за дотриманням законодавства про зайнятість населення?
27. Ким здійснюється підбір підходящої роботи для безробітного?

28. Чи зобов'язаний зареєстрований безробітний відвідувати з метою пошуку підходящої роботи та отримання інших соціальних послуг центр зайнятості, в якому він зареєстрований?

Практичні задачі та завдання

Задача № 1

Позивач Біляївський районний центр зайнятості звернувся до суду із позовом, в якому просив суд стягнути з ТОВ «Агрофірма «Дружба народів» штраф у розмірі 30380,00 гривень. В обґрунтування позовних вимог позивач посилається на те, що на підприємстві ТОВ «Агрофірма «Дружба народів» був працевлаштований громадянин Республіки Молдова Петрицький В.Г., який працював на посаді тракториста за наказом про прийняття на роботу від 18.06.2015 року № 20. При перевірці було встановлено, що у Петрицького В.Г. відсутня посвідка на постійне місце проживання, та не отримано дозволу на використання праці іноземця.

Чи мають право на зайнятість в Україні іноземці та особи без громадянства?

На якій підставі підприємства, установи та організації мають право на застосування праці іноземців та осіб без громадянства на території України?

За якої умови роботодавцю дозволяється застосувати працю іноземця або особи без громадянства?

На які посади не можуть призначатись або якою трудовою діяльністю не можуть займатись іноземці та особи без громадянства на території України?

Чи порушені вимоги законодавства щодо працевлаштування іноземців на території України? Якщо так, то які?

Як суд повинен вирішити справу?

Практичне завдання до задачі: підготуйте позовну заяву від імені позивача.

Задача № 2

Громадянин Петров А.А. згідно рішення Харківського районного суду зобов'язаний до виплат аліментів на користь Петрової В.Г., на утримання неповнолітньої дитини – Петрової М.А., у розмірі 1/2 частини заробітку (доходу) щомісячно, але не менше ніж 30 % прожиткового мінімуму на дитину відповідного віку, починаючи з 09.08.2013 р. і до досягнення дитиною повноліття. Петров А.А. діючи умисно, маючи намір на ухилення від сплати аліментів, будучи працездатним і достовірно знаючи про необхідність щомісячно сплачувати аліменти на утримання дитини, не працевлаштувався, на обліку в Харківському районному центрі зайнятості з метою працевлаштування та отримання стабільної заробітної плати і можливості сплати аліментів, не перебував. Матеріальної допомоги на дитину не надавав, участі у його вихованні не приймав, на виклики державних виконавців не з'являвся,

відомості про сплату заборгованості та поточних платежів до виконавчої служби Харківського району не надав.

Які особи вважаються працевлаштуваними?

Які існують заходи щодо сприяння зайнятості населення? На що спрямовуються заходи щодо сприяння зайнятості населення?

Який порядок реєстрації осіб, які шукають роботу?

Чи повинен Харківський районний центр зайнятості самостійно працевлаштувати Петрова А.А.?

Чи можна Петрова А.А. притягнути до кримінальної відповідальності?

Практичне завдання до задачі: складіть заяву про надання статусу безробітного від імені Петрова А.А.

Задача № 3

До Запорізького окружного адміністративного суду надійшов адміністративний позов Розівського районного центру зайнятості (далі – позивач) до Ровного В.В. (далі – відповідач), в якому позивач просив суд стягнути з відповідача суму коштів допомоги по безробіттю у розмірі 741 грн. 42 коп. В обґрунтування позовних вимог позивач посилався на те, що Ровний В.В. був зареєстрований як такий, що шукає роботу. З 12.08.2015 йому надано статус безробітного. Під час перебування на обліку як безробітний Ровний В.В. приховав факт свого перебування у трудових відносинах на момент реєстрації з фізичною особою суб'єктом підприємницької діяльності Авнустінов О.Р., у якого працював за цивільно-правовим договором, та отримував винагороду у грошовій формі з 01.07.2015 по 30.09.2015. Позивач вважає, що приховавши факт щодо себе, відповідач незаконно отримав право одержувати допомогу по безробіттю, чим порушив вимоги чинного законодавства України.

Яким нормативно-правовим актом регулюється правовий статус безробітних?

Які особи вважаються безробітними на території України?

Хто може набути статус безробітного за законодавством України?

Які права та обов'язки мають безробітні?

Чи вмотивовані вимоги Розівського районного центру зайнятості?

Чи зобов'язаний районний центр зайнятості зняти з реєстрації як безробітного Ровного В.В.? якщо так, то на якій підставі?

Яке рішення повинен винести суд?

Практичне завдання до задачі: підготуйте трудовий договір, укладений між Ровним В.В. та Авнустіновим О.Р.

Задача № 4

В червні 2015 року Котенко М.М. звернувся до суду з позовом про зобов'язання генерального директора ТОВ «Єривівський ГЗК» створити на підприємстві робочі місця за професією бурильник свердловин та екскаваторника з метою працевлаштування Котенко М.М. Позов обґрунтований посиленням на порушення відповідачем ч. 1 ст. 14 Закону України «Про

зайнятість населення» в частині створення робочих місць для неконкурентоспроможних громадян у відповідності до визначеної законодавством квоти.

Представник відповідача позов не визнав, обґрунтовуючи невірним тлумаченням позивачем норм закону.

Суд, заслухавши пояснення сторін, дослідивши представлені ними на обґрунтування заявлених вимог та заперечень докази, відмовив у задоволенні позову з таких мотивів: Котенко М.М. 1961 р.н. має професію та трудовий досвід бурильника свердловин, машиніста екскаватора та слюсаря-ремонтника. З останнього місця роботи – ВАТ «ПГЗК», де він працював машиністом екскаватора, позивач був звільнений 09.01.2002 року за п.7 ст. 40 КЗпП України. Неодноразово перебував на обліку в Комсомольському міському центрі зайнятості. Востаннє статус безробітного було поновлено 07 червня 2013 року.

Як встановлено судом, на момент поновлення статусу безробітного, в базі вакансій Комсомольського міського центру зайнятості населення містилась вакансія машиніста бурової установки ТОВ «Єристівський ГЗК», яку позивач визначив для себе підходящою. Разом з тим, в прийомі на роботу в «Єристівський ГЗК» останньому за поясненням представника відповідача було відмовлено через невідповідність його спеціальності вимогам роботодавця, оскільки професія «бурильник свердловин» є відмінною від професії «машиніста бурової установки».

Які категорії громадян мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню?

Які можливості надаються деяким категоріям громадян для підвищення конкурентоспроможності за законодавством України?

Що розуміється під підходящою роботою?

Що враховується під час пропонування підходящої роботи?

Яким чином здійснюється підбір підходящої роботи?

Яка робота не може вважатися підходящою для безробітного?

Чи правильно суд прийняв рішення?

Практичне завдання до задачі: складіть заперечення проти позову згідно умов задачі.

Завдання № 5

Подайте у вигляді схеми або таблиці організаційно-правові форми працевлаштування населення.

Тестові завдання

1. Державна політика зайнятості населення базується на таких принципах:

а) відповідальності держави за формування та реалізацію політики у сфері зайнятості населення

- б) забезпечення рівних можливостей населення у реалізації конституційного права на працю
- в) пріоритетності забезпечення повної, продуктивної та вільно обраної зайнятості в процесі реалізації активної соціально-економічної політики держави
- г) всі перелічені варіанти

2. *Безробітними можуть бути визнані та зареєстровані в якості безробітних особи, які досягли:*

- а) 16 років
- б) 15 років
- в) 14 років
- г) 13 років

3. *Безробітний – це особа віком від ... до ..., яка через відсутність роботи не має заробітку або інших передбачених законодавством доходів як джерела існування, готова та здатна приступити до роботи*

- а) 15 до 70 років
- б) 16 до 70 років
- в) 17 до 70 років
- г) 18 до 70 років

4. *Яке із тверджень є вірним?*

- а) безробіття – соціально-економічне явище, за якого частина осіб не має змоги реалізувати своє право на працю та отримання заробітної плати (винагороди) як джерела існування
- б) безробіття – реалізація державної політики у сфері зайнятості населення з метою створення умов для забезпечення повної та продуктивної вільно обраної зайнятості
- в) безробіття – не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі
- г) безробіття – не заборонена законодавством діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно

5. *Працездатні особи – це особи ...*

- а) віком від 15 років, які проживають на території України і за станом здоров'я здатні до активної трудової діяльності
- б) незалежно від віку, які проживають на території України і за станом здоров'я здатні до активної трудової діяльності
- в) віком від 14 років, які проживають на території України і за станом здоров'я здатні до активної трудової діяльності
- г) віком від 16 років, які проживають на території України і за станом здоров'я здатні до активної трудової діяльності

6. Місце (приміщення), на якому працівник постійно чи тимчасово перебуває в процесі трудової діяльності і яке визначене, зокрема на підставі трудового договору (контракту) – це ...

- а) місце зайнятості
- б) ринок праці
- в) робоче місце
- г) службове місце

7. Іноземці та особи без громадянства, які прибули в Україну для працевлаштування на визначений строк, приймаються роботодавцями на роботу на підставі ...

- а) ліцензії
- б) згоди роботодавця
- в) дозволу
- г) згоди роботодавця та профспілкового комітету

8. До зайнятого населення не належать:

- а) особи, які працюють за наймом на умовах договору підряду
- б) особи, які працюють за наймом на умовах трудового договору (контракту) або на інших умовах, передбачених законодавством
- в) особи, які забезпечують себе роботою самостійно (у тому числі члени особистих селянських господарств)
- г) особи, які проходять військову чи альтернативну (невійськову) службу

9. Яке із тверджень є помилковим?

а) державне регулювання зайнятості – формування і реалізація державної політики у сфері зайнятості населення з метою створення умов для забезпечення повної та продуктивної вільно обраної зайнятості і соціального захисту в разі настання безробіття

б) працевлаштування – комплекс правових, економічних та організаційних заходів, спрямованих на забезпечення реалізації права особи на укладання контракту

в) зайнятість – не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно

г) зареєстрований безробітний – особа працездатного віку, яка зареєстрована в територіальному органі центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, як безробітна і готова та здатна приступити до роботи

10. До зайнятого населення не належать:

а) непрацюючі працездатні особи, які фактично здійснюють догляд за дитиною-інвалідом, інвалідом I групи або за особою похилого віку, яка за висновком медичного закладу потребує постійного стороннього догляду або досягла 80-річного віку, та отримують допомогу, компенсацію та/або надбавку відповідно до законодавства

б) батьки – вихователі дитячих будинків сімейного типу, прийомні батьки, якщо вони отримують грошове забезпечення відповідно до законодавства

в) особа, яка проживає разом з інвалідом I чи II групи внаслідок психічного розладу, який за висновком лікарської комісії медичного закладу потребує постійного стороннього догляду, та одержує грошову допомогу на догляд за ним відповідно до законодавства

г) іноземці та особи без громадянства, які перебувають в Україні і зайнятість яких пов'язана із забезпеченням діяльності іноземних посольств і місій або виконанням своїх професійних чи трудових обов'язків перед роботодавцем - нерезидентом

11. Гарантіями у сфері зайнятості населення є:

а) одержання заробітної плати (винагороди) відповідно до законодавства

б) вільне обрання місця застосування праці та виду діяльності, вільний вибір або зміна професії

в) соціальний захист у разі настання безробіття

г) всі перелічені варіанти

12. Кожен має право на соціальний захист у разі настання безробіття, що реалізується шляхом:

а) надання додаткової гарантії зайнятості окремим категоріям населення, які не здатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці

б) участі в загальнообов'язковому державному соціальному страхуванні на випадок безробіття, яке передбачає матеріальне забезпечення на випадок безробіття

в) надання особливих гарантій працівникам, які втратили роботу у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці

г) вірна відповідь відсутня

13. До категорій громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, належать:

а) особи, звільнені після відбуття покарання або примусового лікування

б) молодь, яка закінчила або припинила навчання у загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах

в) один з батьків або особа, яка їх замінює і має на утриманні дитину (дітей) віком до шести років

г) всі перелічені категорії

14. Для працевлаштування осіб, звільнених після відбуття покарання, підприємствам, установам та організаціям встановлюється квота у розмірі 5 відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників за попередній календарний рік з чисельністю штатних працівників понад ...

- а) 20 осіб
- б) 30 осіб
- в) 40 осіб
- г) 50 осіб

15. Видом суспільно корисних оплачуваних робіт в інтересах територіальної громади, які організуються для додаткового стимулювання мотивації до праці, матеріальної підтримки безробітних та інших категорій осіб і виконуються ними на добровільних засадах є ...

- а) суспільні роботи
- б) корисні роботи
- в) громадські роботи
- г) виправні роботи

16. За яким критерієм визначаються громадські роботи, які організуються для додаткового стимулювання мотивації до праці, матеріальної підтримки безробітних?

- а) можуть виконуватися на умовах неповного робочого дня
- б) мають постійний характер
- в) можуть виконуватись на умовах повного робочого дня
- г) надають можливість постійного працевлаштування безробітних на роботи, що потребують додаткової спеціальної, освітньої та кваліфікаційної підготовки

17. З особами, які беруть участь у громадських роботах, укладаються строкові трудові договори для працевлаштування на створені тимчасові робочі місця на строк, що сумарно протягом року не може перевищувати ...

- а) 200 календарних днів
- б) 180 календарних днів
- в) 90 календарних днів
- г) 30 календарних днів

18. Яким чином здійснюється оплата праці осіб, які беруть участь у громадських роботах?

- а) за фактично виконану роботу
- б) за тарифними ставками
- в) за відрядними розцінками
- г) за посадовими окладами

19. Набуття та удосконалення професійних знань, умінь та навичок особою відповідно до її покликання і здібностей, що забезпечує відповідний

рівень професійної кваліфікації для професійної діяльності та конкурентоспроможності на ринку праці – це ...

- а) професійна орієнтація
- б) професійний відбір
- в) професійне навчання
- г) професійне консультування

20. За яких умов надається дозвіл роботодавцю на застосування праці іноземця або особи без громадянства?

- а) за умови, що іноземці, які відповідно до графіка специфічних зобов'язань у секторі послуг належать до категорії «внутрішньокорпоративні цесіонарії»
- б) за умови, що в Україні (регіоні) відсутні кваліфіковані працівники, які спроможні виконувати відповідний вид роботи
- в) за умови прийняття рішення про оформлення документів для вирішення питання щодо надання особі статусу біженця
- г) на підставі перелічених умов

Рекомендована література

1. Грузінова Л. П. Трудове право України : Курс лекцій / Л. П. Грузінова, В. Г. Короткін. – К. : МАУП, 2003. – Ч.1. – 128 с.
2. Деякі питання державного управління у сфері зайнятості населення : Постанова Кабінету Міністрів України від 05.03.2014 № 90 // Офіційний вісник України. – 2014. – № 30. – стор. 11. – стаття 826.
3. Кайтанський О. С. Правове забезпечення соціального захисту молоді в Україні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / О. С. Кайтанський. – Одеса, 2015. – 20 с.
4. Кайтанський О. С. Працевлаштування молоді за законом України «Про зайнятість населення» / О. С. Кайтанський // Митна справа. – 2013. – № 4(2). – С. 314–318.
5. Капліна Г. А. Зайнятість населення: окремі питання нового законодавства / Г. А. Капліна // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2012. – № 24. – С. 54–62.
6. Карпенко Д. О. Основи трудового права : Навчальний посібник / Д. О. Карпенко. – К. : Видавництво А.С.К., 2003. – 656с.
7. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971 – додаток до № 50. – ст. 375.
8. Кучмук Р. Є. Досвід застосування Закону України «Про зайнятість населення» / Р. Є. Кучмук // Ринок праці та зайнятість населення. – 2014. – № 1. – С. 56–60.
9. Легкий В. І. Поняття і особливості категорії «зайнятість» в умовах трансформації економіки/ В. І. Легкий // Сталий розвиток економіки. – 2013. – № 3. – С. 142–146.

10.Маркіна Т. Г. Право громадян на зайнятість та форми його реалізації в умовах становлення ринкової економіки : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Т. Г. Маркіна. – Х., 2000. – 18 с.

11.Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Б. С. Сличинський, І. В. Зуб, В. Г. Ротань. – К. : Вид-во А.С.К., 2003.- 1024 с.

12.Питання видачі, продовження дії та анулювання дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства : Постанова Кабінету Міністрів України від 27.05.2013 № 437 // Офіційний вісник України. – 2013. – № 48. – стор. 62. – стаття 1722.

13.Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття : Закон України від 02.03.2000 № 1533-III // Відомості Верховної Ради України. – 2000. – № 22. – ст. 171.

14.Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування : Закон України від 09.07.2003 № 1058-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № № 49-51. – ст. 376.

15.Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 24. – ст.243.

16.Про затвердження Положення про державну службу зайнятості : Наказ міністерства соціальної політики України від 20.01.2015 № 41 // Офіційний вісник України. – 2015. – № 12. – стор. 283. – стаття 338.

17.Про затвердження Порядку відбору навчальних закладів для організації професійного навчання зареєстрованих безробітних та їх проживання в період навчання : Наказ Міністерства соціальної політики України від 16.05.2013 № 269 // Офіційний вісник України. – 2013. – № 45. – стор. 71. – стаття 1619.

18.Про затвердження Порядку здійснення заходів сприяння зайнятості, повернення коштів, спрямованих на фінансування таких заходів, у разі порушення гарантій зайнятості для внутрішньо переміщених осіб : Постанова Кабінету Міністрів України від 08.09.2015 № 696 // Офіційний вісник України. – 2015. – № 74. –стор. 75. – стаття 2443.

19.Про затвердження Порядку надання допомоги по частковому безробіттю : Наказ Міністерства соціальної політики України від 07.03.2013 № 103 Офіційний вісник України. – 2013. – № 40. – стор. 480. – стаття 1448.

20.Про затвердження Порядку надання територіальними органами центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, послуг з професійної орієнтації осіб : Наказ Міністерства соціальної політики України від 03.01.2013 № 2 // Офіційний вісник України. –2013. – № 9. – стор. 234. – стаття 361.

21.Про затвердження Порядку організації громадських та інших робіт тимчасового характеру : Постанова Кабінету Міністрів України від 20.03.2013 № 175 // Офіційний вісник України. – 2013. – № 23. – стор. 38. – стаття 776.

22.Про затвердження Порядку професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації зареєстрованих безробітних : Наказ Міністерства соціальної політики України, Міністерства освіти і науки України від

31.05.2013 № 318/655 // Офіційний вісник України. – 2013. – № 51. – стор. 386. – стаття 1859.

23.Про затвердження Порядку реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу : Постанова Кабінету Міністрів України від 20.03.2013 № 198 // Офіційний вісник України. – 2013. – № 26. – стор. 10. – стаття 859.

24.Про затвердження Порядку укладення договору про стажування студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів на підприємствах, в установах та організаціях і Типової форми договору про стажування студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів на підприємствах, в установах та організаціях : Постанова Кабінету Міністрів України від 16.01.2013 № 20 // Офіційний вісник України. – 2013. – № 5. – стор. 71. – стаття 163.

25.Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні: Закон України від 21.03.1991 № 875-XII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1991. – № 21. – ст. 252.

26.Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 45. – ст. 397.

27.Про розмір допомоги по частковому безробіттю: Постанова Правління фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття від 06.12.2012 № 349 // Офіційний вісник України. – 2013. – № 2. – стор. 137. – стаття 61.

28.Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 [Електронний ресурс] . – Режим доступу: <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=53221&pf35401=322609>

29.Резніченко В. М. Правове регулювання нестандартних форм зайнятості працівників в Україні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / В. М. Резніченко. – Київ, 2015. – 18 с.

30.Сіряченко Н. Ю. Проблема визначення поняття «зайнятість» та його сутність / Н. Ю. Сіряченко // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2010. – № 18. – С. 497–503.

31.Трудове право : підручник для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жернакова. – Х. : Право, 2012. – 496 с.

32.Трудове право України : конспект лекцій / кол. авт. ; кер. авт. кол. канд. юрид. наук, доц. Л. О. Золотухіна. – Дніпропетровськ : Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ, 2014. – 272 с.

33.Трудове право України : Підручник / За ред. Н. Б. Болотіної. – К. : Т-во «Знання», КОО, 2003. – 564с.

34.Трудовое право Украины в вопросах и ответах : Учебно-справочное пособие. Издание пятое, переработанное и дополненное / Под. ред. В. В. Жернакова. – Х. : «Одиссей», 2007. – 664 с.

35.Хаварівська Г. С. Новий Закон України «Про зайнятість населення»: основні новели та передумови прийняття/ Г. С. Хаварівська // Ефективність державного управління. – 2013. – Вип. 34. – С. 94–101.

36. Чернобай А. М. Актуальні питання реалізації права громадян на працю та працевлаштування в контексті Закону України «Про зайнятість населення» / А. М. Чернобай, І. В. Мороз // Публічне право. – 2013. – № 4. – С. 158–164.

37.Шабанов Р. І. Правова природа права на зайнятість як юридичного механізму забезпечення зайнятості населення / Р. І. Шабанов // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право. – 2014. – Вип. 26. – С. 119–124.

38. Шабанов Р. І. Щодо співвідношення понять «неповна зайнятість» та «часткове безробіття» / Р. І. Шабанов // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. «Право». – 2013. – Вип. 20. – С. 42–47.

39.Юшко А. М. Шляхи впровадження Закону України «Про зайнятість населення» / А. М. Юшко //Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2013. – № 26. – С. 638–644.

ТЕМА № 7

ПОНЯТТЯ ТА ВИДИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Поняття та зміст трудового договору. Трудова функція. Сторони трудового договору. Необхідні (обов'язкові) та факультативні умови трудового договору. Форма та строк трудового договору. Правове регулювання відносин з добору кадрів. Конкурс на заміщення вакантної посади. Загальні вимоги щодо подання документів під час укладення трудового договору. Порядок укладення трудового договору. Випробування під час прийняття на роботу. Необґрунтована відмова при прийнятті на роботу. Підстави відмови у прийнятті на роботу. Обмеження для прийому на роботу. Інструктаж працівника та визначення йому робочого місця.

Види трудового договору. Трудовий договір з роботодавцем – фізичною особою. Трудовий договір із сезонними та тимчасовими працівниками. Укладення трудового договору на роботу за сумісництвом. Суміщення професій (посад). Трудовий договір з молодими фахівцями. Трудовий договір з неповнолітніми. Трудовий договір з державним службовцем. Трудовий договір про надомну роботу. Трудовий договір з іноземними громадянами та особами без громадянства. Трудовий договір з працівником, діяльність якого пов'язана з державною таємницею.

Контракт як особливий вид трудового договору. Сторони та зміст трудового контракту. Загальний порядок укладання контракту. Умови трудового контракту. Контракт з науково-педагогічним працівником. Контракт з керівником підприємства. Контракт з державним службовцем.

Відмінність трудового договору від договорів цивільно-правового характеру, за якими фізичні особи можуть залучатися до роботи. Трудовий договір про погодинну (фактично виконану) роботу.

Контрольні питання

1. Надайте визначення поняття трудового договору.
2. В чому полягають відмінності трудового договору від цивільно-правових договорів про працю?
3. Хто є сторонами трудового договору?
4. З чого складається зміст трудового договору?
5. Які існують форми трудового договору?
6. Які існують загальні вимоги щодо подання документів під час укладення трудового договору?
7. Який загальний порядок укладення трудового договору, контракту?
8. В чому особливості правового статусу іноземців та осіб без громадянства як сторони трудового договору?
9. Які умови трудового договору є необхідними або обов'язковими?
10. Які умови трудового договору є факультативними?
11. Які умови праці є істотними?
12. Що таке трудова функція?

13. Що входить до обов'язків працівника за трудовим договором?
14. Які гарантії при укладенні трудового договору закріплено в законодавстві?
15. Які основні обов'язки роботодавця?
16. Що розуміється під необґрунтованою відмовою у прийнятті на роботу?
17. Які відомості та документи заборонено вимагати при укладенні трудового договору?
18. Яким чином оформлюються трудові відносини, якщо роботодавцем є фізична особа?
19. Яким чином здійснюється випробування при прийнятті на роботу?
20. Які строки випробування при прийнятті на роботу встановлено в законодавстві?
21. Для яких категорій працівників встановлено обмеження при прийнятті на роботу?
22. На який строк може бути укладений трудовий договір?
23. В чому полягають особливості укладення трудового договору із сезонними працівниками?
24. В чому полягають особливості укладення трудового договору із тимчасовими працівниками?
25. В чому полягають особливості укладення трудового договору з молодими фахівцями?
26. Що таке сумісництво і як воно врегульовано в законодавстві?
27. Що слід розуміти під суміщенням професій (посад)?
28. Як регулюється заміщення тимчасово відсутнього працівника?
29. В чому полягають особливості трудового договору з молодими фахівцями?
30. Як відбувається правове регулювання трудових відносин з державними службовцями?
31. Що представляє собою трудовий договір про надомну роботу?
32. В чому полягають особливості укладення трудового договору з працівником, діяльність якого пов'язана з державною таємницею?
33. Яким чином регулюються трудові відносини з неповнолітніми?
34. Що слід розуміти під трудовим контрактом? Які існують правові підстави для застосування контрактної форми трудового договору?
35. З чого складається загальний порядок укладення трудового контракту?
36. В чому полягають особливості укладення контракту з науково-педагогічними працівниками?
37. Яким чином здійснюється оформлення трудових відносин при погодинній оплаті праці (за фактично виконану роботу)?

Практичні задачі та завдання

Задача № 1

У січні 2015 р. Тараненко О.С. звернулася до суду з позовом до Торгово-промислової палати України (відповідача) про поновлення її на роботі на посаді заступника директора Департаменту з питань експортної діяльності та консалтингу, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу та відшкодування завданої порушенням трудових прав моральної шкоди в розмірі 20000 грн.

Позов обґрунтований наступним. Згідно з наказом від 14 липня 2014 р. № 66-л Тараненко О.С. була прийнята до Торгово-промислової палати України на посаду заступника директора Департаменту з питань експортної діяльності та консалтингу з випробувальним терміном 6 місяців. Наказом від 19 січня 2015 р. № 04-л її було звільнено з роботи як таку, що не витримала випробування, на підставі надалі – КЗпП України.

На думку Тараненко О.С. її звільнення є незаконним, оскільки на момент звільнення її випробувальний термін закінчився, а отже вона вважається такою, що витримала випробування, і подальше розірвання з нею трудового договору можливо лише на загальних підставах. Послалась також на неправомірність встановлення відповідачем шестимісячного випробувального терміну, не надання їй для ознайомлення її трудових обов'язків та відсутність підстав для звільнення. За час свого терміну випробування вона неодноразово отримувала високі премії за результатами робіт, в тому числі і тих, які викладені в службовій записці. Незаконними діями відповідача їй спричинено моральну шкоду, яка полягає у втраті нормальних життєвих зв'язків, що вимагає додаткових зусиль для організації життя, та приниженні її честі та гідності перед співробітниками Торгово-промислової палати України. Пояснила, що обсяг і якість виконаної нею роботи, неодноразове преміювання, відправлення на навчання за рахунок роботодавця та надання відпусток безспірно свідчить про її високий професійний рівень, а отже службова записка директора Департаменту, яка стала приводом для звільнення, містить неправдиву інформацію.

Представник відповідача позов не визнав, пославшись на його необґрунтованість. Пояснив, що випробувальний термін строком шість місяців був погоджений у встановленому законом порядку з профспілковим комітетом, і Тараненко О.С. при прийнятті її на роботу погодилась з такими умовами трудового договору. З огляду на тимчасову непрацездатність Тараненко О.С., в період з 12 по 16 січня 2015 р., строк випробування їй було продовжено. Оскільки відповідач не міг звільнити позивача під час тимчасової непрацездатності, її звільнення в перший день після виходу на роботу не суперечить закону. На спростування доводів позивача про відсутність підстав для її звільнення послався на викладені в доповідній записці директора Департаменту відомості про те, що Тараненко О.С. допускала непоодинокі випадки незадовільного виконання службових обов'язків, систематично

перевищувала свої службові обов'язки та не налагодила ділових та чемних стосунків зі співробітниками Торгово-промислової палати України.

Яким чином регулюється випробування при прийнятті на роботу?

Чи належить до компетенції суду вирішення питання щодо відповідності (чи невідповідності) позивача роботі?

Дайте оцінку щодо неправомірності встановлення шестимісячного строку випробування. Чи порушує така умова трудового договору трудові права позивача?

Чи визначено в законодавстві які критерії при встановленні шестимісячного випробувального строку дають підстави вважати той чи інший випадок окремим? Чи можна вважати встановлення шестимісячного випробувального строку виключною компетенцією роботодавця (за умови погодження такого рішення з виборним органом первинної профспілкової організації)?

Вирішіть справу.

Практичне завдання до задачі: підготуйте проект трудового договору за змістом даної задачі.

Задача № 2

Котлярська В.Т. звернулася до суду з позовом до Комунального закладу «Інноваційно-методичний центр» про скасування наказу про звільнення, поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу та відшкодування моральної шкоди, вказавши, що 01.09.2008 року вона була прийнята на посаду методиста комунального закладу «Інноваційно-методичний центр», та з того часу по 12.08.2011 року працювала на вказаній посаді на засадах сумісництва на 0,5 ставки, маючи інше основне місце роботи. З 12.08.2011 року призначена на вказану посаду (Методиста) за переведенням з МПДЮТ «Горицвіт» на повну ставку, тобто перейшла у даний заклад (КЗ «ІМЦ») на основне місце роботи, де пропрацювала до 02.09.2013 року, потім змінила основне місце роботи та була прийнята на посаду старшого викладача кафедри теорії і практики початкової освіти КПІ ДВНЗ «Криворізький національний університет». 03.09.2013 року знов була прийнята на посаду методиста комунального закладу «Інноваційно-методичний центр» на засадах сумісництва на 0,5 ставки відповідно до затвердженого графіку. 05.11.2014 року її було звільнено з займаної посади, у зв'язку з прийняттям іншого працівника, який не є сумісником. Своє звільнення вважає незаконним та безпідставним.

Директор КЗ «Інноваційно-методичний центр» пояснила, що Котлярська В.Т. не у повній мірі виконувала свої обов'язки, так як більше часу приділяла основній роботі, виникла необхідність прийняти на посаду методиста особу, яка б не була сумісником. 03.09.2014 року Котлярська В.Т. була повідомлена про це, а також ознайомлена з пропозицією визначитись з майбутнім місцем роботи, а також попереджено про звільнення з 04.11.2014 року, в разі якщо позивач не виявить бажання працювати на посаді методиста як за основним місцем роботи. Оскільки Котлярська В.Т. не виявила бажання

перейти працювати у заклад на основне місце роботи, наказом № 108-к від 05.11.2014 року вона була звільнена з роботи з 05.11.2014 року, у зв'язку з прийняттям на роботу іншого працівника, який не є сумісником.

Поясніть, чи поширюються на працівника, що працює за сумісництвом, всі права, обов'язки та гарантії його діяльності передбачені трудовим законодавством? На підставі чого?

Який порядок укладання та розірвання договору про роботу за сумісництвом? Чим це врегульовано?

Чи можна в даному випадку застосувати норми Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установі організацій, затвердженого наказом Мінпраці, Мінюсту, Мінфіну від 28.06.1993 року № 43?

Чи відбулося порушення при звільненні позивачки?

Практичне завдання до задачі: складіть проект контракту на роботу за сумісництвом.

Задача № 3

Пархоменко І.С. звернувся до суду з позовом до КП Очаківводоканал про відшкодування моральної (немайнової) шкоди, завданої внаслідок незаконної відмови в прийнятті на роботу. В обґрунтування своїх вимог зазначив, що 22.06.2015 року він був звільнений з посади машиніста насосних установок КНС багатогалузевого госпрозрахункового комунального підприємства Сирена (далі БГКП Сирена). 07.06.2015 року позивач звернувся з заявою до начальника КП Очаківводоканал з проханням прийняти його на ту ж посаду на якій він працював в БГКП Сирена, але йому було відмовлено, так як відсутня його посада. 10.09.2015 року позивачеві стало відомо, що в червні 2015 року на його посаду було прийнято іншого працівника, а тому відмова начальника КП Очаківводоканал була безпідставна та неправомірна. Внаслідок безпідставної відмови КП Очаківводоканал у прийнятті його на роботу, він дуже почав хвилюватися через втрату стабільного матеріального забезпечення його родини, що призвело до погіршення його здоров'я. Так, 09.10.2015 року він перебував на стаціонарному лікуванні та переніс операцію. Досі не може влаштуватися на роботу, а хвора на цукровий діабет дружина потребує дорогих ліків. Просив стягнути з КП Очаківводоканал моральну шкоду в розмірі 10000 грн., яка була завдана йому внаслідок незаконної відмови у прийнятті на роботу.

Відповідач в судовому засіданні позов не визнав та пояснив, що з наданої позивачем заяви від 07.06.2015 року взагалі не зрозуміло на яку посаду він просив його прийняти, не додав до заяви а ні трудову книжку, а ні медичну довідку, крім того, вакансій машиністів КНС не було. Додатково пояснив, що особисто позивачеві не відмовляв в прийомі на роботу.

Яким чином повинен Пархоменко довести факт необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу?

Що, згідно КЗпП України, є необґрунтованою відмовою у прийнятті на роботу?

Які документи необхідно подавати при укладенні трудового договору?

*Які факти необхідно довести в суді для відшкодування моральної шкоди?
Яке рішення повинен винести суд?*

Практичне завдання до задачі: складіть позов про необґрунтовану відмову у при прийнятті на роботу.

Задача № 4

Сіренко Д.В., що має середню спеціальну медичну освіту та з 1980 року по 2011 рік працював на різних посадах молодшого медичного персоналу в Семенівській ЦРЛ, 21 лютого 2014 року звернувся до головного лікаря Семенівської ЦРЛ ОСОБА_3 із заявою про прийняття його на роботу на посаду медсестри приймального відділення на період відпустки по догляду за дитиною до досягнення 3 років іншого працівника - медичної сестри Фурманової Є.К..

Після отримання заяви Сіренка Д.В. та зволікання з відповіддю головний лікар ЦРЛ 3 березня 2014 року видав наказ № 17-К, згідно з яким на посаду медичної сестри приймального відділення на час відпустки по догляду за дитиною до 3 років основного працівника, прийнята Петренко С.С.

І тільки після цього 12 березня 2014 року листом за № 275 головний лікар повідомив Сіренко Д.В. про відсутність на момент подачі ним заяви вільної посади в приймальному відділенні.

Таким чином судом встановлено, що на час розгляду заяви Сіренка Д.В. в період з 21 лютого 2014 року по 12 березня 2014 року станом на 3 березня 2014 року посада медичної сестри приймального відділення була вільною, тому позивачу безпідставно відмовлено в прийомі на роботу з мотивів відсутності вакансії.

Встановлено, що на посаду, на яку претендує Сіренко Д.В., 3 березня 2014 року прийнята молодий спеціаліст, яка в лютому 2014 року закінчила Кременчуцький медичний коледж.

На час розгляду справи в суді штат приймального відділення Семенівської ЦРЛ заповнений повністю.

В чому полягає суть необґрунтованої відмови в прийомі на роботу?

Чи передбачено у чинному трудовому законодавстві звільнення працівників з роботи у зв'язку з прийняттям на роботу працівника, якому раніше було відмовлено в прийнятті на роботу.

Як, на ваш погляд, повинен вирішити справу суд?

Практичне завдання до задачі: підготуйте проект наказу про зарахування працівника до штату підприємства на час перебування основного працівника у декретній відпустці.

Задача № 5

Позивач звернулася до суду з позовом до Публічного акціонерного товариства «Арселор Міттал Кривий Ріг» (далі за текстом – АМКР) про визнання трудових угод трудовим договором, зобов'язання вчинити певні дії, стягнення компенсацій, відшкодування моральної шкоди. В обґрунтування позову зазначала, що 20.03.2008 року між нею та Відповідачем було укладено трудову угоду № 1586, у відповідності до розділу 1 якої вона як «виконавець»

зобов'язана проводити роботи, пов'язані з виконанням усних та письмових перекладів у термін з 21.03.2008 по 21.09.2008 року, а згідно з розділу 2 «Підприємство» зобов'язане проводити оплату праці у розмірі 2673грн. за повній відпрацьований місяць. Вказувала, що укладала аналогічні угоди з відповідачем декілька років, при цьому строк кожної наступної трудової угоди розпочинався в день, що слідував за днем, коли закінчувався термін дії попередньої трудової угоди. Таким чином, починаючи з 20.03.2008 року вона, безперервно працювала на ПАТ «АМКР» у протокольному (на теперішній час організаційному) відділі, виконуючи усні та письмові технічні переклади, мала постійне робоче місце, забезпечене комп'ютером, на якому перебувала щоденно на протязі 8-ми годин. Робота виконувалася нею з понеділка по п'ятницю, згідно з графіком роботи організаційного відділу з 8.00 до 16.45, тобто мала систематичний характер. Під час виконання робіт вона підпорядковувалась правилам внутрішнього трудового розпорядку, що діє в організаційному відділі ПАТ «АМКР», отримувала заробітну плату за фактично відпрацьований час на підставі даних Акту-довідки, яка складалася в кінці кожного місяця з зазначенням фактично відпрацьованого часу. Трудові угоди, між нею та Відповідачем переукладалися десять разів, і починаючи з 20.03.2008 року вона надавала Відповідачу послуги перекладача і працювала без відпустки, що є порушенням ст. 45 Конституції України, ст. 75 КЗпП України. Вважає, що оскільки вона працювала ненормований робочий день, то фактично виконувала роботу інженера-перекладача та на підставі п.3.2.7 Додатку № 2 до Колективного договору, має право на 7 днів додаткової відпустки. 30.05.2012 року за згодою сторін достроково припинена дія трудової угоди № 243 від 16.01.2012 року на стадії фактичного виконання з 01.06.2012 року. Тому, згідно наведеному у позовній заяві розрахунку, позивач вважає, що відповідач повинен їй виплатити компенсацію за невикористанні нею відпустки у розмірі 20011,74 грн., а з урахуванням індексу інфляції - у розмірі 24337,81 грн. Крім того, вважає, що ухилившись від укладення трудового договору, Відповідач тим самим позбавив її зарахування відпрацьованого терміну до трудового стажу, підмінивши фактичні трудові відносини цивільно-правовими. Також вважає, що своїми діями Відповідач заподіяв їй значної моральної шкоди, оскільки відповідач позбавив її права на відпочинок, що не могло не позначитись на її відносинах у сім'ї, вона не могла забезпечити належного відпочинку своєму синові. Моральна шкода обґрунтована й тим, що трудові угоди, фактично позбавили її права на користування листами непрацездатності. Розмір моральної шкоди вона оцінює у розмірі 15000 гривень.

Відповідач вважає, що посилення позивача та його представника на порушення норм КЗпП України є безпідставними. Акт виконаних робіт є уніфікованим, застосовується на підприємстві до робіт, оплата яких визначається згідно до відпрацьованих годин. У відносинах з позивачем розмір оплати послуг не залежав від кількості відпрацьованих годин і не змінювався на протязі дії трудової угоди. При цьому трудова угода, яка укладена з позивачем, не є трудовим договором оскільки Позивач заяву про прийняття на роботу не писала; наказ про призначення її на ту чи іншу посаду не видався; трудову

книжку у відділ кадрів позивач не здавала; запис до трудової книжки не вносився; на позивача не вівся табель обліку робочого часу; позивач не підпорядковувалась посадовій інструкції та правилам внутрішнього трудового розпорядку, діючим на підприємстві; не підпадала під дію вимог законодавства стосовно матеріальної та дисциплінарної відповідальності; режим роботи позивач визначався самостійно, трудовому розпорядку та режиму робочого дня не підпорядковувалась. В трудовій угоді зазначена конкретна робота, тобто предметом трудової угоди був визначений результат праці, а не процес, виконувалися індивідуальні завдання, доручення і оплата робіт здійснювалась не за процес праці, а за результат, який визначався актом-справкою виконаних робіт. Винагорода за роботу була в твердій фіксованій сумі та встановлена за згодою сторін. Підставами для укладання трудових угод були обґрунтування посадових осіб про необхідність виконання робіт, які, зокрема, неможливо було передбачити наперед, стосувалися виконання робіт по окремим проектам або під конкретні зустрічі з іноземцями. При цьому в них зазначався передбачаємий строк виконання цих робіт. У зв'язку з чим просить у позові відмовити в повному обсязі.

Наведіть оснівні ознаки цивільно-правових договорів.

Надайте відмінності трудового договору від трудової угоди (договору підряду чи договору про надання послуг).

Перелічіть види трудових договорів. Які документи подаються при укладенні трудового договору?

Чи відбулося в даному випадку порушення прав позивача на працю? Знайдіть у даній справі докази на підтвердження постійного працевлаштування позивача.

Практичне завдання до задачі: складіть проект трудового договору про погодинну оплату праці (за фактично виконану роботу). Допоможіть позивачеві влаштуватися на роботу за даним договором без порушення трудових прав, з урахуванням норм та положень трудового законодавства.

Тестові завдання

1. *Змістом трудового договору є:*

- а) сукупність прав та обов'язків сторін
- б) сукупність умов трудового договору
- в) процес трудової діяльності
- г) перелік функціональних обов'язків працівника

2. *Сторонами трудового договору є:*

- а) роботодавець та трудовий колектив
- б) власник або уповноважений ним орган та профспілка
- в) роботодавець та працівник
- г) роботодавець та власник або уповноважений ним орган

3. *До необхідних умов трудового договору відноситься умова про:*

- а) випробування
- б) трудову функцію
- в) строк
- г) неповний робочий час

4. *Випробування встановлюється:*

- а) за згодою сторін
- б) у випадках, встановлених законодавством
- в) за бажанням роботодавця
- г) молодим спеціалістам

5. *Випробування не встановлюється:*

- а) вагітним жінкам
- б) особам, запрошеним в порядку переведення
- в) жінкам, які мають дітей віком до трьох років
- г) особам без досвіду роботи

6. *Сумісництво дозволяється:*

- а) всім працівникам
- б) працівникам недержавних підприємств
- в) тим, кому законодавством не заборонено працювати за сумісництвом
- г) за дозволом роботодавця

7. *Суміщення професій (посад) відбувається:*

- а) у межах нормального робочого часу
- б) поза основним місцем роботи
- в) за іншим трудовим договором
- г) без згоди працівника

8. Обґрунтованою відмовою в прийнятті на роботу вважається відмова яка пов'язана з:

- а) особистими невподобаннями роботодавця
- б) наявністю неповнолітніх дітей
- в) неможливість виконувати роботу внаслідок стану здоров'я
- г) наявність судимості в минулому

9. Категорії працівників, що мають переважне право на укладення трудового договору у разі поворотного прийому на роботу, це:

- а) звільнені у зв'язку з відмовою продовжувати роботу при зміні істотних умов праці
- б) звільнені за скороченням чисельності абр штату працівників
- в) звільнені у зв'язку з призовом на строкову військову службу
- г) державні службовці

10. За загальним правилом строк випробування при прийнятті на роботу не може перевищувати:

- а) шість місяців
- б) три місяці
- в) один місяць
- г) два місяці

11. Фактичний допуск до роботи:

- а) прирівнюється до укладення трудового договору
- б) не вважається укладенням трудового договору
- в) прирівнюється до укладення трудового договору, якщо був вчинений з відома роботодавця
- г) прирівнюється до укладення трудового договору, якщо працівник добровільно на це погоджується

12. З громадянами, яким за медичним висновком запропонована робота протипоказана за станом здоров'я, укладення трудового договору:

- а) забороняється
- б) здійснюється лише за власною згодою працівника
- в) здійснюється на власний розсуд роботодавця
- г) можливо здійснювати за взаємною згодою сторін

13. За загальним правилом тимчасовий трудовий договір укладається на строк, що не перевищує:

- а) двох місяців
- б) шести місяців
- в) одного року
- г) трьох місяців

14. Усі витрати, пов'язані з організацією медичного огляду:

- а) несе працівник
- б) несе роботодавець
- в) розподіляються порівну між працівником і роботодавцем
- г) взагалі не повинні оплачуватися

15. Не відноситься до основних характерних ознак сучасного трудового договору:

- а) добровільність
- б) відплатність
- в) рівність сторін
- г) незалежність сторін

16. При прийнятті на роботу подання трудової книжки:

- а) є обов'язковим
- б) може бути здійснене за бажанням працівника
- в) може бути здійснене за бажанням роботодавця
- г) не є обов'язковим

17. При укладенні трудового договору забороняється вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу:

- а) паспорт
- б) свідоцтво про народження
- в) відомості про прописку
- г) документи про освіту

18. За якої умови роботодавець може запроваджувати обмеження спільної роботи родичів?

- а) якщо вони є безпосередньо підконтрольні один одному
- б) якщо обое працюють на матеріально відповідальних посадах
- в) якщо вони працюють за тією ж професією
- г) якщо вони є державними службовцями

19. Посадові особи місцевого самоврядування не мають права виконувати роботу на умовах сумісництва крім:

- а) наукової діяльності
- б) праці у вільний від основної роботи час
- в) представлення інтересів держави у спостережних радах
- г) виконання роботи на умовах цивільно-правового договору

20. Особи, які уклали трудовий договір з роботодавцем про виконання роботи вдома особистою працею з матеріалів і з використанням знарядь та засобів, які надаються роботодавцем, або набуваються за рахунок його коштів:

- а) працюють за цивільно-правовим договором підряду
- б) є сезонними працівниками

- в) є надомниками
- г) працюють вахтовим методом

Рекомендована література

1. Андріїв В. М. Юридичний механізм забезпечення трудових прав працівників : монографія / В. М. Андріїв. – Чернігів : Чернігівський державний інститут права, соціальних технологій та праці, 2011. – 301 с.
2. Андрушко А. В. Виникнення трудових правовідносин з державними службовцями : монографія / А. В. Андрушко. – Х. : Консум, 2006. – 156 с.
3. Барабаш Г. О. Особливості правового регулювання праці науковців і його вдосконалення : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Г. О. Барабаш ; Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого. – Х., 2005. – 219 с.
4. Бойко М. Д. Трудовий договір: теорія і практика : Навчально-практичний посібник / М. Д. Бойко. – К. : Атіка, 2009. – 308 с.
5. Болотіна Н. Б. Трудовий договір та його сторони / Н. Б. Болотіна // Праця і закон. – № 09(105). – 2008. – С. 33–37.
6. Болотіна Н. Б. Трудовий договір та нетипові форми зайнятості / Н. Б. Болотіна // Праця і закон. – № 12(108). – 2008. – С. 35–38.
7. Жернаков В. В. Трудове право : підручник / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін.; за ред. В. В. Жернакова. – Х. : Право, 2012. – 496 с.
8. Житкова І. Переукладання строкових трудових договорів: будьте обережні / І. Житкова // Кадровик. Трудове. право і управління персоналом. – № 1. – 2010. – С. 36–39.
9. Коваленко М. Строковий трудовий договір: види та особливості застосування / М. Коваленко // Кадровик. – № 7(3). – 2007. – С. 18–23.
10. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971 – додаток до № 50. – ст. 375.
11. Конвенція Міжнародної організації праці про приватні агентства зайнятості від 19.06.1997 р., № 181 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: // http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_046.
12. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
13. Лавріненко О. В. Суспільні відносини з добору кадрів / О. В. Лавріненко // Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності. – № 4. – 2009. – С. 174–182.
14. Мовчан А. О. Правове регулювання відносин із добору кадрів у сучасних умовах : монографія / А. О. Мовчан. – Сімферополь, 2010. – 192 с.
15. Могильний О. М. Бюджетна політика щодо сприяння зайнятості в сільській місцевості / О. М. Могильний // Ринок праці та зайнятість населення. – 2008. – № 3. – С. 1–11.
16. Прилипко С. М. Трудове право України: підручн. / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. – Х. : Вид. ФО-П. Вапнярчук Н.М., 2008. – 664 с.

17. Прилипко С. Проект Трудового кодексу України – важливий етап реформування трудового законодавства / С. Прилипко, О. Ярошенко // Право України. – 2009. – № 3. – С. 14–21.
18. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI // Офіційний вісник України. – 2012. – № 63. – Ст. 2565.
19. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу : наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 04.10.2006 № 359 // Юридичний вісник України. – 2008. – № 49.
20. Про затвердження Положення про порядок укладання контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників : постанова Кабінету Міністрів України від 19.03.1994 № 170 // Урядовий кур'єр. – 1994. – № 46.
21. Про затвердження Положення про порядок укладання контракту з керівником підприємства, що є у державній власності, при найманні на роботу : постанова Кабінету Міністрів України від 19.03.1993 № 203 // Зібрання постанов Уряду України. – 1993. – № 6. – Ст. 121.
22. Про затвердження Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій : наказ Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України від 28.06.1993 № 43 // Урядовий кур'єр. – 1993. – № 123.
23. Про затвердження Порядку проведення конкурсного відбору керівників державних суб'єктів господарювання : постанова Кабінету Міністрів України від 03.09.2008 № 777 // Урядовий кур'єр. – 2008. – № 177.
24. Про затвердження Порядку проведення конкурсу із зарахування до кадрового резерву на посади державних службовців першої–третьої категорії, призначення на які здійснюється Президентом України за поданням Кабінету Міністрів України та Кабінетом Міністрів України : постанова Кабінету Міністрів України від 21.02.2007 № 272 // Офіційний вісник України. – 2007. – № 14. – Ст. 531.
25. Про затвердження Списку сезонних робіт, зайнятість на яких протягом повного сезону зараховується до стажу для призначення пенсій за рік роботи : постанова Кабінету Міністрів України від 12 жовтня 1992 р., № 583 [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=583-92-%EF>.
26. Про затвердження Типового порядку формування кадрового резерву в органах місцевого самоврядування : постанова Кабінету Міністрів України від 24.10.2001 № 1386 // Офіційний вісник України. – 2001. – № 43. – Ст. 1930.
27. Про затвердження Типової форми контракту з керівником підприємства, що є у державній власності : постанова Кабінету Міністрів України від 02.08.1995 № 597 // Зібрання постанов Уряду України. – 1995. – № 11. – Ст. 264.
28. Про затвердження Типової форми контракту з працівником : наказ міністерства праці України від 15.04.1994 № 23 [Електронний ресурс] . – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0084-94>

29. Про затвердження форми трудового договору між працівником і фізичною особою та Порядку реєстрації трудового договору між працівником і фізичною особою : наказ Міністерства праці і соціальної політики України від 08.06.2001 № 260 // Офіційний вісник України. – 2001. – № 27. – Ст. 1219.

30. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.

31. Про практику розгляду судами трудових спорів : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 № 9 // Дебет-Кредит (Галицькі контракти). – 2008. – № 29. – стор. 279.

32. Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій : Постанова Кабінету Міністрів України від 03.04.1993 № 245 // Зібрання постанов Уряду України. – 1993. – № 9. – Ст. 184.

33. Про умови праці робітників та службовців, зайнятих на сезонних роботах : Указ Президії ВР СРСР від 24.09.74 р., № 310-09 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=v0310400-74>.

34. Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=53221&pf35401=322609>

35. Ротань В. Г. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / В. Г. Ротань, О. Є. Сонін. – 16-е видання, доповнене і перероблене – К. : Правова єдність, 2015 – 598 с.

36. Слюсар А. М. Правовий статус суб'єктів трудового права України : теоретико-правовий аспект : Монографія / А. М. Слюсар. – Харків : Видавництво «ФІНН», 2011. – 236 с.

37. Трудове право : підручник / М. І. Іншин, В. І. Щербина, Д. І. Сіроха та ін.; за ред. проф. М. І. Іншина та доц. В. І. Щербини. – Х. : Ніка Нова, 2012. – 560 с.

38. Трудове право України : навч. посіб. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, В. Я. Козак та ін.; за ред. П. Д. Пилипенка. – К. : Ін Юре, 2011. – 536 с.

ТЕМА № 8

ЗМІНА ЗМІСТУ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Зміст трудового договору. Обов'язкові та факультативні умови трудового договору. Зміна змісту трудового договору. Поняття та види переведень на іншу роботу. Гарантії при переведенні. Переведення з ініціативи працівника. Переведення з ініціативи роботодавця. Постійні та тимчасові переведення. Переведення разом із підприємством. Переведення у разі простою.

Переміщення на інше робоче місце. Порядок здійснення переміщення працівника. Відмінність переміщення від переведення.

Поняття істотних умов праці. Причини зміни істотних умов праці. Правове регулювання порядку зміни істотних умов праці. Гарантії при зміні істотних умов праці. Правові наслідки зміни істотних умов праці.

Контрольні питання

1. Які умови складають зміст трудового договору?
2. Вкажіть умови, які відносяться до необхідних умов трудового договору?
3. Які умови трудового договору відносяться до факультативних?
4. Який порядок зміни змісту трудового договору?
5. Чи дозволяється зміна умов трудового договору в односторонньому порядку?
6. Що таке переведення?
7. Які умови трудового договору змінюються при переведенні працівника?
8. Які гарантії передбачені у чинному законодавстві при переведенні працівника?
9. Як відбувається переведення за ініціативою працівника?
10. Вкажіть порядок переведення працівника у зв'язку зі станом здоров'я?
11. Які існують гарантії при переведенні вагітних жінок та жінок, які мають дітей?
12. Який порядок здійснення переведення за ініціативою роботодавця?
13. Які види переведення існують в залежності від тривалості?
14. Як відбувається переведення працівника в іншу місцевість разом з підприємством?
15. Коли дозволяється тимчасове переведення працівника без його згоди?
16. Як відбувається переведення у разі простою підприємства?
17. Який порядок переведення працівника на інше підприємство?
18. Який порядок здійснення переміщення передбачений у чинному законодавстві?
19. Що таке «робоче місце» працівника?
20. Чи дозволяється змінювати робоче місце працівника без його згоди?
21. У чому полягає відмінність переведення від переміщення?

22. Що таке істотні умови праці?
23. Який порядок зміни істотних умов праці?
24. У зв'язку з чим дозволяється зміна істотних умов праці?
25. Які гарантії для працівника передбачено у трудовому законодавстві при зміні істотних умов праці?
26. Чим переведення відрізняється від зміни істотних умов праці?
27. Вкажіть відмінність переміщення від зміни істотних умов праці?
28. Які правові наслідки недотримання порядку зміни істотних умов праці?
29. Що таке відсторонення працівника?
30. Чим відсторонення відрізняється від припинення трудових відносин?

Практичні задачі та завдання

Задача № 1

Ковальов у червні 2015 року звернувся до суду з позовом до Публічного акціонерного товариства «Інгулецький гірничо-збагачувальний комбінат» про визнання переведення на іншу посаду незаконним та стягнення матеріальної шкоди. Позивач пояснив, що з 31.05.1979 року працював на Інгулецькому гірничо-збагачувальному комбінаті на різних посадах. 01.01.2010 року, згідно наказу № 154 був переведений з посади інженера на посаду вантажника. У травні 2010 року позивач був переведений з посади вантажника - приймачем вантажу і вже на цій посаді пропрацював до 31.05.2015 року, після чого звільнився за ст. 38 КЗпП України у зв'язку з виходом на пенсію. Вважає переведення незаконними, тому як були проведені без його згоди та письмового попередження щодо переведення на низькооплачувану роботу. Також зазначив, що вказане переведення відбулося в період коли він перебував на лікарняному, а саме з 15.01.2010 року по 24.01.2010 року. На думку позивача, його незаконне переведення призвело до того, що йому було заподіяно матеріальну шкоду у розмірі 202580,45 грн. За таких підстав просить суд визнати незаконним факт його переведення та стягнути з відповідача матеріальну шкоду у вказаному розмірі.

Що таке переведення?

Які існують види переведення?

Як відбувається переведення за ініціативою роботодавця?

Які гарантії існують при переведенні?

Яке рішення прийме суд?

Практичне завдання до задачі: підготуйте позовну заяву від імені позивача.

Задача № 2

Разімова звернулася до суду з позовною заявою про поновленні на роботі, посилаючись на те, що згідно наказу за № 60-к від 10.09.2012 року по ПНЗ «ІДА» вона була прийнята до відповідача на посаду методиста по роботі зі студентами заочної форми навчання, а також виконувати обов'язки асистента

кафедри «фінанси та кредит». Потім за наказом по Приватному навчальному закладу «Інститут ділового адміністрування», з яким вона не була ознайомлена, її було переведено на іншу посаду у цьому закладі з посади методиста по роботі зі студентами заочної форми навчання на посаду інспектора по роботі зі студентами заочної форми навчання. Згоди на своє переведення вона не надавала, з наказом про це не була ознайомлена, тому вважає своє переведення незаконним.

Згідно наказу № 53-к від 14.12.2013 року її, як інспектора по роботі зі студентами заочної форми навчання, було переведено на неповний робочий день, з оплатою згідно штатного розпису. Наказом по ПНЗ «ІДА» № 77-о від 24.12.2013 р. починаючи з 01.12.2013 р. з неї було знято навантаження як з асистента кафедри «фінанси та кредит». 04.01.2015 року, відповідно до наказу № 1-о її було звільнено з посади інспектора по роботі зі студентами заочної форми навчання. В якості підстави для звільнення було зазначено: «в зв'язку з порушенням трудової дисципліни». Позивачка стверджує, що ст. ст. 40, 41 КЗпП України серед підстав розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу відсутня підстава – «Порушення трудової дисципліни». Висловлюючи свою незгоду та не розуміючи підставу свого звільнення, вона 04.01.2015 р. звернулася до директора ПНЗ «ІДА» із заявою з вимогою щодо надання пояснень за наказом № 1-о від 04.01.2015 р. Однак жодної відповіді на звернення вона не отримала. Вказані обставини позивачка підтверджує відповідними документами. Тому просила визнати незаконними її переведення та звільнення, а також поновити її на роботі у відповідача на посаді методиста по роботі зі студентами заочної форми навчання.

Які види переведення регулюються чинним законодавством?

Який порядок здійснення переведення за ініціативою працівника?

Яке рішення прийме суд?

Практичне завдання до задачі: підготуйте проект наказу про переведення працівниці Рахімової.

Задача № 3

Конова звернулася до суду з позовом про визнання незаконним наказу про скорочення від 17.12.2014 року № 426а/36 та визнання незаконним наказу про переведення в іншу місцевість. В позовній заяві остання зазначила, що працювала на посаді інженера з рейдової роботи в ВАТ «ЕК «Дніпрообленерго» Широківського району електричних мереж з 13.12.2013 року по 22.01.2015 року. Наказом від 17.12.2014 року № 426а/36 її посада підлягала скороченню. З вказаним наказом остання ознайомила 24.12.2014 року. Вважала, що скорочення посади було пов'язано з її діями, як голови цехового комітету первинної профспілкової організації та порушує норми Закону України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». Також зазначила, що скорочення її посади є незаконним, оскільки позивач є одинокою матір'ю, яка виховує дитину віком до 14 років і відповідно, на неї розповсюджується заборона на звільнення.

Щодо наказу від 22.01.2015 року № 52-К про переведення, то представник відповідача вказав, що позивач була не переведена, а переміщена з посади інженера з рейдової роботи Широкінських міських електричних мереж в іншу місцевість, при цьому нове робоче місце позивача знаходилось в іншому населеному пункті. Змін у посадових обов'язках та місці проживання останньої не відбулося, а розмір заробітної плати позивача було збільшено, а тому права позивача порушені не були.

Як відбувається переведення працівника в іншу місцевість?

В якому нормативно правовому акті визначено поняття «інша місцевість»?

Які гарантії передбачені у чинному законодавстві для жінок, які мають дітей?

Яке рішення прийме суд?

Практичне завдання до задачі: підготуйте проект наказу про переведення працівника в іншу місцевість.

Задача № 4

Пилипенко 07 липня 2015 року звернувся до суду з позовною заявою до Публічного акціонерного товариства Центральний гірничо-збагачувальний комбінат з вимогами де просить визнати наказ № 353 від 14 квітня 2015 року незаконним, зобов'язати відповідача поновити його на посаді електрогазозварювальника 5 розряду Глеюватського кар'єру за повною штатною одиницею, стягнення різниці заробітку за час переведення та відшкодування моральної шкоди у сумі 10000 гривень.

В обґрунтування вимог позивач зазначив, що 30 січня 2015 року ознайомився з наказами № 1490 від 20 вересня 2014 року Про зміну в організації виробництва та праці працівників Глеюватського кар'єру, а також розпорядженням № 1048 від 23 вересня 2014 року Про попередження працівників Глеюватського кар'єру про зміну істотних умов праці та наказом № 72 від 25 січня 2015 року Про внесення змін до наказу № 1490 від 20 вересня 2014 року. Позивач вважає, що накази та розпорядження про зміну істотних умов праці втратили чинність, в зв'язку з тривалим проміжком часу, та видання іншого наказу № 72 від 25 січня 2015 року Про зміну в організації виробництва та праці Глеюватського кар'єру, а саме наказом змінено дату істотних умов праці з 01 грудня 2014 року на 04 березня 2015 року. Однак, станом на 04 березня 2015 року істотні умови праці працівників Глеюватського кар'єру не змінилися, а зміни відбулися лише 15 квітня 2015 року. Наполягає, що заяву від 14 квітня 2015 року, про погодження роботи зі зміненими умовами праці написав під тиском начальника відділу кадрів. З вказаними наказами позивач ознайомлений 30 січня 2015 року, а з розпорядженням 14 лютого 2015 року. Раніше позивач ухилився від ознайомлення з наведеними документами про що складені відповідні акти.

Які умови відносяться до істотних умов праці?

Який порядок зміни істотних умов праці?

Що є підставою для зміни істотних умов праці?

Яке рішення прийме суд?

Практичне завдання до задачі: складіть проект наказу про звільнення працівника за п.6 ст. 36 КЗпП України

Задача № 5

Іванов 15.12.2013 року звернувся до суду із позовом до Публічного акціонерного товариства «АрселорМіттал Кривий Ріг» про визнання незаконним та скасування наказу про звільнення, поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу, посилаючись на те, що згідно з розпорядженням № 28 від 25.08.1994 року він був прийнятий на роботу на підприємство відповідача кухарем 4-го розряду управління громадського харчування і торгівлі. Під час своєї трудової діяльності він неодноразово переводився і останньою роботою була робота обвальщика мяса 5-го розряду дільниці виробництва кулінарних і копчених виробів їдальні № 9 управління громадського харчування. 05.08.2013 року згідно з наказом 819/л він був звільнений з підприємства за скороченням штату. Підставою його звільнення став наказ № 401 від 26.03.2013 року Про внесення змін до організаційної структури управління підприємства та наказ № 540 від 22.04.2013 року Про вивільнення працівників. 24.04.2013 року він був ознайомлений з наказом № 540. 24.04.2013 року і 03.07.2013 року йому була запропонована інша робота із числа наявних вакансій або звільнитися з підприємства у зв'язку з переведенням в ТОВ КорпусГруп Комтек, від чого він відмовився. Вважає своє звільнення незаконним, оскільки накази № 401 і № 540 прийняті з порушенням норм законодавства та колективного договору Публічного акціонерного товариства АрселорМіттал Кривий Ріг (пунктом 4.1 зазначеного договору передбачено обов'язок власника не допускати необґрунтованих скорочень робочих місць та приймати рішення, результатом якого може бути звільнення робітників за п. 1 ст. 40 КЗпП України, лише після попереднього узгодження з виборними органами первинних профспілкових організацій підприємства).

Які існують види переведення в залежності від місця роботи?

Як відбудеться звільнення працівника у зв'язку з переведенням на інше підприємство?

Які гарантії передбачені для працівників при вивільненні?

Як повинен вирішити справу суд?

Практичне завдання до задачі: складіть проект наказу звільнення працівника у зв'язку з переведенням на інше підприємство.

Тестові завдання

1. Переведенням на іншу роботу вважається:

а) доручення працівникові роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, визначеній трудовим договором

б) звільнення працівника від виконання за укладеним трудовим договором роботи та доручення роботи, не обумовленої трудовим договором

- в) зміна рівня самостійності працівника, який виконує доручену роботу і відповідає за виконання своїх обов'язків
- г) зміна робочого місця працівника

2. Згідно з ч. 2 ст. 33 КЗпП України роботодавець має право переводити працівників у разі виробничої потреби строком до:

- а) двох місяців
- б) одного місяця
- в) 15 днів
- г) шести місяців

3 При переведенні за станом здоров'я на легшу нижчеоплачувану роботу за працівниками зберігається попередній середній заробіток протягом:

- а) двох місяців
- б) одного місяця
- в) двох тижнів з дня переведення
- г) всього строку переведення

4. Про зміну істотних умов праці працівник повинен бути повідомлений?

- а) не пізніше ніж за три місяці
- б) не пізніше ніж за два місяці
- в) не пізніше ніж за місяць
- г) не пізніше ніж за два тижні

5. Переміщенням вважається:

- а) зміна трудової функції працівника
- б) зміна робочого місця працівника, без зміни інших умов трудового договору
- в) зміна істотних умов трудового договору
- г) доручення працівникові роботи на іншому механізмі або агрегаті за межами його кваліфікації

6. Не вважається переведенням на іншу роботу і не потребує згоди працівника переміщення його у межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором:

- а) на інше підприємство
- б) на іншу посаду
- в) на тому ж підприємстві, в установі, організації на інше робоче місце
- г) у відокремлений структурний підрозділ підприємства

7. Жінки, які мають дітей віком до трьох років, в разі неможливості виконання попередньої роботи переводяться на іншу роботу із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою:

- а) протягом двох тижнів
- б) до досягнення дитиною віку трьох років

- в) на строк до одного місяця
- г) до досягнення дитиною шести років

8. Доручення працівникові роботи, яка не відповідає його трудовій функції, а також зміна інших істотних умов трудового договору, якщо при цьому немає змін в організації виробництва і праці вважається:

- а) зміною істотних умов праці
- б) переміщенням на інше робоче місце
- в) переведенням на іншу роботу
- г) примусовою працею

9. Зміна умов трудового договору (крім спеціальності, кваліфікації, посади), що здійснюється роботодавцем при впровадженні передових методів, технологій, вважається:

- а) переведенням працівника на іншу тимчасову роботу
- б) переміщенням працівника на інше робоче місце
- в) зміною істотних умов праці
- г) переведенням працівника на іншу постійну роботу

10. Зміна умов трудового договору (крім спеціальності, кваліфікації, посади), що здійснюється роботодавцем у зв'язку із введенням нових форм організації праці, вважається:

- а) переведенням працівника на іншу постійну роботу
- б) переведенням працівника на іншу тимчасову роботу
- в) переміщенням працівника на інше робоче місце
- г) зміною істотних умов праці

11. При тимчасовому переведенні на іншу роботу чинним трудовим законодавством працівнику гарантується оплата праці за виконану роботу:

- а) не нижче 2/3 його середнього заробітку
- б) не нижче як його середній заробіток за попередньою роботою
- в) у підвищеному розмірі
- г) не нижче як його середній заробіток за попередньою роботою, але більше ніж за 2 тижні

12. Переведення працівників на легшу роботу проводиться відповідно до:

- а) медичних висновків, виданих МСЕК
- б) висновків медичного експерта
- в) розпорядження роботодавця
- г) висновку лікуючого лікаря

13. У відповідності із Кодексом законів про працю України, працівників, які потребують за станом здоров'я надання легшої роботи, роботодавець повинен перевести, за їх згодою, на таку роботу:

- а) тимчасово до двох місяців

- б) на строк визначений у трудовому договорі
- в) у відповідності з медичним висновком
- г) на строк встановлений у колективному договорі

14. Призупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідвратною силою або іншими обставинами вважається:

- а) переміщенням
- б) зміною істотних умов праці
- в) відсторонення
- г) простоєм.

15. Переведення працівників у разі простою на іншу роботу за їх згодою на інше підприємство дозволяється:

- а) на строк до одного місяця
- б) в тій самій місцевості
- в) в іншій або тій самій місцевості на весь час простою
- г) в іншій місцевості, на строк до одного місяця

16. Переведення працівників у разі простою на іншу роботу за їх згодою на тому ж підприємстві дозволяється:

- а) на строк до одного місяця
- б) за погодженням із трудовим колективом
- в) на весь час простою
- г) за згодою виборного органу первинної профспілкової організації

17. Забороняється переводити жінок на роботу:

- а) на підземні роботи, пов'язані з побутовим обслуговуванням
- б) із небезпечними умовами праці
- в) в особливих геологічних умовах
- г) в період вагітності

18. Забороняється переводити неповнолітніх працівників на роботу:

- а) на сезонні роботи
- б) яка носить змінний характер
- в) в нічний час
- г) на умовах ненормованого режиму робочого часу

19. На зміну істотних умов праці потрібна:

- а) згода працівника
- б) згода профспілкової організації
- в) рішення загальних зборів трудового колективу
- г) згода працівника не потрібна

20. Якщо працівник не погоджується працювати у змінених умовах праці він:

- а) звільняється по п.6 ст. 36 КЗпП України
- б) переводиться на іншу роботу
- в) йому поновлюються колишні умови праці
- г) переміщується на інше робоче місце

Рекомендована література

1. Александров Н. Г. Трудовое правоотношение / Н. Г. Александров. – М. : Юриздат, 1948. – 336 с.
2. Алексеенко Л. Особливості застосування контракту в трудовому праві / Л. Алексеенко // Юридичний журнал. – 2007. – № 6. – С.88–89.
3. Андрійв В. Природний характер трудових прав працівників / В. Андрійв // Право України. – 2007. – № 3. – С. 67–70.
4. Беркута Н. Види трудових договорів та їх регулювання у законодавстві про працю / Н. Беркута // Право України. – 2006. – № 12. – С.59–61.
5. Болотіна Н. Б. Трудовий договір за законодавством України : навч. посіб. / Н. Б. Болотіна. – К. : Вид. Паливода А. В., 2002. – 124 с.
6. Височина О. В. Трудова функція та аспекти її актуальності / О. В. Височина // Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. – 2008. – Вип. 40. – С. 312–318.
7. Гаврилюк О. Сучасне втілення принципів трудового права / О. Гаврилюк // Право України. – 2001. – № 9. – С. 56–58.
8. Гетьманцева Н. Новація умов трудового договору / Н. Гетьманцева // Юридична Україна. – 2007. – № 3. – С.64–70.
9. Гетьманцева Н. Д. Трудовий договір в аспекті розвитку індивідуально-договірного регулювання трудових відносин / Н. Д. Гетьманцева // Науковий вісник Чернівецького університету: зб. наук. пр. – Чернівці : Чернів. нац. ун-т, 2010. – Вип. 533. Правознавство. – С. 38–43.
10. Жернаков В. В. Відповідальність за прогул: проблеми регулювання / В. В. Жернаков // Вісник Національної академії правових наук України – 2013. – № 3. – С. 123–130.
11. Жернаков В. В. Договірне регулювання відносин у сфері праці / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко // Договір як універсальна правова конструкція : моногр. – Х. : Право, 2012. – С.112–232.
12. Зінченко М. Ю. Професія як елемент трудової функції працівника / М. Ю. Зінченко // Держава і право. Юрид. і політ. Науки : зб. наук. пр. – К. : Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2012. – Вип. 56. – С. 315–319.
13. Іоннікова І. Порівняльно-правовий аналіз підстав розірвання трудового договору в зарубіжних країнах / І. Іоннікова // Судоустрій і судочинство в Україні. – 2006. – № 3-4. – С.64–71.

14. Кулинич Р. Переважне право на залишення на роботі при вивільненні працівників / Р. Кулинич // Підприємництво, господарство, право. – 2000. – № 6. – С. 56–59.
15. Лосиця І. О. Проблеми правового регулювання відсторонення працівників від роботи за законодавством України : моногр. / І. О. Лосиця. – Х. : ФІНН, 2011. – 224 с.
16. Мірошніченко О. Проблеми правового регулювання зміни умов трудового договору у проекті Трудового кодексу України / О. Мірошніченко // Юридична Україна. – 2009. – № 7. – С. 73–75.
17. Орловський О. Я. Зміст трудових правовідносин в сучасних умовах : автореф. дис. ... канд.. юрид. наук : 12.00.05 / О. Я. Орловський. – К., 2001. – 20 с.
18. Пилипенко П. Д. Про істотні умови трудового договору та проблеми, пов'язані з переведенням і переміщенням працівників / П. Д. Пилипенко // Вісник Львівського університету. Сер. юрид. – Л. : ЛДУ, 2002. – Вип. 37. – С. 337–342.
19. Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права : монографія / П. Д. Пилипенко. – Львів : ЛДУ, 1999. – 214 с.
20. Прилипко С. М. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку змін в організації виробництва і праці: проблеми теорії та практики : моногр. / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко, Л. Ю. Величко. – Х. : ФІНН, 2011. – 232 с.
21. Про практику розгляду судами трудових спорів : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 № 9 // Дебет-Кредит (Галицькі контракти). – 2008. – № 29. – стор. 279.
22. Сільченко С. О. Строковий трудовий договір за законодавством України: поняття, види, умови укладання, зміни та припинення : моногр // С. О. Сільченко. – Х. : Золоті сторінки, 2005 – 204 с.
23. Укладення трудового договору: теоретико-прикладне дослідження : моногр. / за наук. ред. проф. О. М. Ярошенка. – Х. : Юрайт, 2013. – 288 с.
24. Цапенко А. Проблеми припинення трудового договору за обставинами, що не залежать від волі його сторін / А. Цапенко // Вісник Академії правових наук України : зб. наук. пр. – Х. : Право, 2011. – № 3 (66). – С. 285–292.
25. Цесарський Ф. А. Визначення змісту поняття «трудоий договір» та його характерних ознак в умовах розвитку ринкової економіки / Ф. А. Цесарський // Вісник Національного університету «Юридична академія України ім. Ярослава Мудрого». Сер. Економ. теорія та право : зб. наук. пр. – Х. : Право, 2012 – № 4 (7). – С. 165–172.
26. Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект : Монографія / Г. І. Чанишева. – Одеса : Юридична література, 2001. – 328 с.
27. Юшко А. М. Переведення чи зміна істотних умов праці? / А. М. Юшко // Право України. – 1998. – № 5. – С. 68–73.
28. Юшко А. М. Удосконалення правових гарантій працівників при

вивільненні у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці / А. М. Юшко // Актуальні проблеми права: теорія і практика: зб. наук. пр. – 2013. – № 27. – С. 628–638.

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

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

ТЕМА № 9

ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Поняття припинення й розірвання трудового договору. Підстави припинення трудового договору. Продовження дії строкового трудового договору на невизначений строк.

Розірвання трудового договору з ініціативи працівника. Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу. Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з окремими категоріями працівників за певних умов. Переважне право на залишення на роботі при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці. Розірвання трудового договору з ініціативи осіб, які не є стороною трудового договору. Відсторонення від роботи. Порядок розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу. Порядок оформлення звільнення. Трудова книжка та її оформлення.

Строки розрахунку із звільненим працівником. Вихідна допомога. Видача довідки про роботу та заробітну плату.

Контрольні питання

1. Чи діє у трудовому праві принцип презумпції невинуватості працівника?
2. В чому полягає відмінність припинення трудових відносин від відсторонення від роботи?
3. В чому полягає відмінність припинення трудового договору від розірвання трудового договору?
4. Які існують підстави припинення трудового договору згідно з КЗпП України?
5. Які існують дискусійні питання про підстави та умови припинення трудового договору в трудовому праві?
6. Що є, на вашу думку, підставою припинення трудового договору?
7. Що слід розуміти під прогулом?
8. В яких формах проявляється невідповідність працівника займаній посаді?
9. Що слід розуміти під систематичним невиконанням працівником без поважних причин трудових обов'язків?
10. Чи продовжується дія трудового договору працівника у разі зміни власника підприємства, а також у разі його реорганізації (злиття, приєднання, поділу, виділення, перетворення)?
11. В яких випадках власник або уповноважений ним орган повинен розірвати безстроковий трудовий договір саме у строк, про який просить працівник?
12. В яких випадках може відбуватися розірвання строкового трудового договору з ініціативи працівника?

13. Чи зобов'язаний власник або уповноважений ним орган звільнити працівника, який подав заяву про звільнення за власним бажанням?

14. Яка доля трудового договору, якщо після закінчення його строку трудові відносини фактично тривають і жодна із сторін не вимагає їх припинення?

15. Хто належить до окремих категорій працівників, щодо яких статтею 41 КЗпП України передбачені додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу?

16. Які працівники мають переважне право на залишення на роботі при скороченні чисельності чи штату працівників?

17. Чи вичерпний перелік підстав припинення трудового договору передбачено чинним трудовим законодавством?

18. Що таке звільнення за трудовим законодавством?

19. В якому порядку оформлюється звільнення?

20. Що таке вихідна допомога за трудовим законодавством?

21. Чи визначене чинним КЗпП України поняття прогулу?

22. Чи визначене чинним КЗпП України поняття вимушеного прогулу?

23. Чи визначені чинним КЗпП України підстави розірвання трудового договору з ініціативи працівника?

24. Які наслідки для працівника можливі при появі його на роботі в нетверезому стані?

25. В який строк при звільненні працівника власник або уповноважений ним орган зобов'язаний видати працівникові належно оформлену трудову книжку і провести з ним розрахунок?

Практичні задачі та завдання

Задача № 1

Громадянка Клименко була прийнята на плодоовочеву базу 20 липня заготівельницею для квашення овочем на літнє-осінній період. Через чотири місяці у зв'язку із закінченням роботи її було звільнено.

Що таке сезонна робота?

Як вираховується строк сезонних робіт?

Чи однакові поняття «сезонні роботи» та «строковий трудовий договір»?

Чи правомірно звільнена Клименко? Відповідь обґрунтуйте.

Практичне завдання до задачі: підготуйте запис в трудовій книжці Клименка.

Задача № 2

Менеджер Буряківський 7 липня подав заяву про звільнення з роботи за власним бажанням. Минуло два тижні, але наказу про звільнення Буряківського не було видано, він продовжував працювати.

Через місяць після подання заяви, на засіданні трудового колективу Буряківський допустив грубість у розмові з директором підприємства.

Директор, керуючись заявою Буряківського від 7 липня, видав наказ про звільнення Буряківського за власним бажанням. Буряківський звернувся до суду з позовом про поновлення на роботі.

Чи правомірне звільнення Буряківського?

Якщо Буряківський звернеться до вас, як до юриста, яку консультацію ви йому надасте?

Якщо директор підприємства звернеться до вас, як до юриста, яку консультацію ви йому надасте?

Яке рішення повинен ухвалити суд? Відповідь обґрунтуйте.

Практичне завдання до задачі: складіть заяву працівника про звільнення за власним бажанням.

Задача № 3

Продавець Скаженко після роботи на вулиці міста скоїв дрібне хуліганство, за що був притягнутий до адміністративної відповідальності у вигляді адміністративного арешту на 15 діб. Після відбування арешту Скаженко дізнався, що адміністрація магазину звільнила його з роботи на прогул.

Вважаючи своє звільнення незаконним, Скаженко звернувся до суду з позовом про визнання незаконним його звільнення та про поновлення його на роботі.

Чи правильно було звільнено Скаженка?

Якщо Скаженко звернеться до вас, як до юриста, яку консультацію ви йому надасте?

Якщо директор магазину звернеться до вас, як до юриста, яку консультацію ви йому надасте?

Яке рішення повинен ухвалити суд? Відповідь обґрунтуйте.

Практичне завдання до задачі: підготуйте позовну заяву від імені позивача.

Задача № 4

Викладач університету Всезнайко прийшов на роботу в ледь помітному нетверезому стані. Дізнавшись про це, цього ж дня було видано наказ про звільнення викладача Всезнайка з роботи на підставі п. 7 ч. 1 ст. 40 Кодексу законів про працю України. Дізнавшись про це, Всезнайко звернувся до суду з позовом про визнання незаконним його звільнення та про поновлення його на роботі.

Чи правильно було звільнено викладача Всезнайка?

Якщо Всезнайко звернеться до вас, як до юриста, яку консультацію ви йому надасте?

Якщо адміністрація університету звернеться до вас, як до юриста, яку консультацію ви надасте?

Яке рішення повинен ухвалити суд? Відповідь обґрунтуйте.

Чи можна було б в цій ситуації адміністрації обмежитися лише відстороненням від роботи на підставі ст. 46 Кодексу законів про працю України?

Практичне завдання до задачі: складіть проект наказу про звільнення з посади викладача Всезнайка згідно умов задачі.

Задача № 5

На зборах правління ПАТ «АТБ» 21 січня 2015 р. було прийняте рішення про вивільнення 2 з 6 працівників відділу маркетингу у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці.

Перелік працівників відділу маркетингу наступний:

1. Яловенко П. К. – 35 р., вища освіта на фахом займаної посади, стаж роботи на посаді 10 р., одружений, має дитину віком 7 р.;

2. Сидоров А.А. – 55 р., вища освіта на фахом займаної посади, стаж роботи на посаді 20 р., одружений, має дружину – інваліда 2 групи по зору;

3. Скрипник Д.Р. – 26 р., освіти на фахом займаної посади немає, але навчається у ВУЗі за цим фахом на заочному відділені; місяць тому повернувся із зони АТО, набувши статусу учасника бойових дій, має стаж роботи на посаді 4 р., не одружений, дітей не має;

4. Мурашова О.С. – 40 р., вища освіта на фахом займаної посади, стаж роботи на посаді 10 р., не одружена, виховує двох неповнолітніх дітей.;

5. Хливнюк П.Р. – 45 р., вищої освіти на фахом займаної посади не має, стаж роботи на посаді 20 р., одружений, неповнолітніх дітей не має;

6. Поперетько К.Г. – 60 р., вища освіта на фахом займаної посади, стаж роботи за фахом 35 р., вдівець.

Менеджеру по персоналу та юристу ПАТ доручено вибрати таких працівників та скласти проект наказу про їх звільнення у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці.

Які працівники, на ваш погляд, можуть бути звільнені у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці в ПАТ «АТБ»? Обґрунтуйте ваш вибір.

За якою нормою КЗпП України можуть бути звільнені ці працівники в даній ситуації?

Які критерії потрібно враховувати в першу чергу при виборі працівників, яких можна звільнити за даних умов?

У якому порядку здійснюється звільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва?

Практичне завдання до задачі: складіть проект наказу про звільнення двох працівників згідно умов задачі.

Тестові завдання

1. У разі реорганізації підприємства трудовий договір:

- а) припиняє свою дію
- б) продовжує свою дію
- в) трансформується у безстроковий трудовий договір
- г) продовжує свою дію, але не більше, ніж на 1 рік

2. Підставою припинення трудового договору, передбаченою КЗпП України, є:

- а) переведення на легшу роботу
- б) нез'явлення на роботу протягом більш як двох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності
- в) вчинення винних дій працівником, який виконує виховні функції
- г) поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу

3. Припинення трудового договору з ініціативи роботодавця можливе у разі:

- а) скорочення чисельності працівників
- б) переходу на бригадну форму організації праці
- в) перетворення підприємства
- г) раціоналізації робочих місць

4. З ініціативи роботодавця трудовий договір з працівником може бути розірвано за попередньою згодою виборного органу первинної профспілкової організації у випадку:

- а) одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівником підприємства
- б) винних дій працівника, який безпосередньо обслуговує товарні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довір'я до нього з боку роботодавця
- в) звільнення керівних працівників, які обираються або призначаються на посади
- г) поновлення на роботі працівника

5. При звільненні з роботи розрахунок з працівником проводиться:

- а) не пізніше трьох днів з моменту видання наказу про звільнення
- б) у день видання наказу про звільнення
- в) у день внесення останнього запису до трудової книжки
- г) у день звільнення працівника

6. Підставою припинення трудового договору, передбаченою КЗпП України, є:

- а) вчинення працівником проступку, несумісного з його діяльністю
- б) нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і родах, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні
- в) досягнення працівником пенсійного віку
- г) вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи

7. *Обчислення строку попередження працівника про звільнення його за власним бажанням починається:*

- а) з дня подачі заяви
- б) з моменту розмови з керівництвом
- в) з моменту невиходу працівника на роботу
- г) з наступного дня після подачі заяви

8. *Одночасно з попередженням про звільнення у зв'язку із скороченням чисельності або штату працівників роботодавець пропонує працівнику:*

- а) звернутися до органу зайнятості з питань працевлаштування
- б) провести розрахунок
- в) написати заяву про звільнення
- г) іншу роботу, яка повинна відповідати роду діяльності працівника

9. *Чим оформлюється розірвання трудового договору?*

- а) видачею трудової книжки
- б) наказом про звільнення з роботи
- в) записом в особову справу
- г) згодою виборного органу первинної профспілкової організації

10. *При звільненні з роботи пересилання трудової книжки поштою можливе лише:*

- а) за умови відсутності працівника на роботі в день звільнення, за письмової згоди працівника
- б) за розпорядженням роботодавця
- в) у разі смерті працівника
- г) на прохання близьких родичів

11. *В який строк працівник має право розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не дотримується законодавство про працю?*

- а) семиденний
- б) визначений самим працівником
- в) триденний
- г) визначений роботодавцем

12. *Підставою припинення трудового договору, передбаченою КЗпП України, є:*

- а) невиконання працівником своїх трудових обов'язків
- б) вступ на навчання без відриву від виробництва
- в) розірвання трудового договору з ініціативи працівника
- г) досягнення працівником пенсійного віку

13. *Прогололом вважається:*

- а) знаходження працівника на лікарняному більше 4-х місяців

- б) відсутність працівника на робочому місці більше трьох годин сумарно протягом робочого дня
- в) відсутність працівника на роботі протягом дня з поважних причин
- г) запізнення працівника на роботу на одну годину

14. Переважне право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу мають працівники, які:

- а) були незаконно звільнені
- б) мають вищу кваліфікацію і продуктивність праці
- в) звільнені у зв'язку із скороченням чисельності, якщо роботодавець провадить прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації
- г) незаконно відсторонені від роботи

15. Підставою припинення трудового договору у зв'язку із призовом на військову службу є:

- а) направлення на військові збори
- б) рішення керівника військкомату
- в) призов на строкову військову службу
- г) медичний висновок про придатність працівника до військової служби

16. Строковий трудовий договір підлягає розірванню достроково на вимогу працівника в разі:

- а) інвалідності працівника
- б) згоди роботодавця
- в) порушення роботодавцем правил моральної поведінки
- г) порушення працівником трудової дисципліни

17. Виплата вихідної допомоги у розмірі середнього місячного заробітку за останнім місцем роботи виплачується у випадку:

- а) призову працівника на військову службу
- б) припинення трудового договору у зв'язку із зміною істотних умов праці
- в) виходу працівника у відпустку
- г) порушення роботодавцем умов трудового договору

18. Якщо працівник після строку попередження про звільнення за власним бажанням не залишив роботи і не вимагає розірвання трудового договору, роботодавець не вправі звільнити його за поданою раніше заявою, крім випадків, коли:

- а) на його місце запрошено фахівця після закінчення навчального закладу
- б) є рішення трудового колективу щодо звільнення працівника
- в) на його місце запрошено іншого працівника за переведенням з іншого підприємства
- г) працівник заподіяв матеріальну шкоду роботодавцю

19. Однією з додаткових підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з окремими категоріями працівників є:

- а) невиконання працівником своїх трудових обов'язків
- б) вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи
- в) розірвання трудового договору з ініціативи працівника
- г) досягнення працівником пенсійного віку

20. Не допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця (крім випадку повної ліквідації підприємства) в період:

- а) простою підприємства
- б) тимчасової непрацездатності працівника
- в) перебування працівника за кордоном
- г) відсторонення працівника від роботи

Рекомендована література

1. Абрамова О. В. К вопросу о разграничении мер защиты и мер ответственности в трудовом праве / О. В. Абрамова // Журнал российского права. – 2009. – № 5. – С. 15–23.

2. Болотіна Н. Б. Трудове право України : Підручник / Н. Б. Болотіна. – К. : Вікар, 2003. – 725 с.

3. Венедиктов В. С. Теоретические проблемы юридической ответственности в трудовом праве : Монография / В. С. Венедиктов. – Х. : Консум, 1995. – 136 с.

4. Глазько С. М. Правове регулювання припинення трудового договору: теоретичний аспект : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / С. М. Глазько. – Х., 2005. – 19 с.

5. Глазько С. М. Правове регулювання припинення трудового договору: теоретичний аспект : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / С. М. Глазько. – Х., 2005. – 177 с.

6. Запорожець О. М. Охоронні відносини в трудовому праві: поняття та система / О. М. Запорожець // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2011. – № 20. – С. 240–246.

7. Заржицький О. С. Юридична відповідальність в трудовому праві України : монографія / О. С. Заржицький. – Д. : АРТ-ПРЕС, 2009. – 144 с.

8. Коваленко О. О. Свобода волі працівника і роботодавця та її вплив на укладання, зміну та припинення трудового договору : монографія / О. О. Коваленко. – Харків : ХНАДУ, 2015. – 347 с.

9. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971 – додаток до № 50. – ст. 375.

10. Лушников А. М. Курс трудового права : Учебник : В 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. – 2-е изд., перераб. и доп. / А. М. Лушников, А. В. Лушникова. – М. : Статут, 2009. – 1151 с.

11.Петров П. В. Проблеми заходів впливу при притягненні до відповідальності працівника за невиконання умови про трудову функцію / П. В. Петров // Форум права. – 2011. – № 3. – С. 597–603.

12.Про практику розгляду судами трудових спорів : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 № 9 // Дебет-Кредит (Галицькі контракти). – 2008. – № 29. – стор. 279.

13.Прогонюк Л. Ю. Особливості припинення трудового договору за п. 3 ст. 40 Кодексу законів про працю України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Л. Ю. Прогонюк. – К., 2013. – 20 с.

14.Селезень С. В. Особливості припинення трудового договору за п. 2 ст. 41 Кодексу законів про працю України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / С. В. Селезень. – Х., 2009. – 181 с.

15.Тищенко О. В. Правові проблеми укладення, зміни та припинення трудового договору з педагогічними працівниками середніх загальноосвітніх шкіл України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / О. В. Тищенко. – К., 2002. – 18 с.

16.Трудове право : підручник / М. І. Іншин, В. І. Щербина, Д. І. Сіроха та ін. ; за ред. проф. М. І. Іншина та доц. В. І. Щербини. – Х. : НікаНова, 2012. – 560 с.

17.Трудове право України : Академічний курс : Підручник / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін. ; За ред. П. Д. Пилипенка. – 2-е вид., перероб. і доп. – К. : Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. – 544 с.

18.Черноп'ятов С. В Деякі питання обсягу поняття охоронних трудових правовідносин / С. В. Черноп'ятов // Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. – 2015. – № 2. – С. 129–137.

19.Черноп'ятов С. В. Поняття та ознаки охоронних трудових правовідносин / С. В. Черноп'ятов // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Юридичні науки». – 2014. – Вип. 2. – Том. 2. – С. 130–136.

20.Чумак О. О. Припинення трудових правовідносин не за ініціативою сторін трудового договору : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / О. О. Чумак. – К., 2011. – 16 с.

21.Чумак О. О. Припинення трудових правовідносин не за ініціативою сторін трудового договору : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / О. О. Чумак. – Х., 2010. – 179 с.

22.Щербина В. І. Основні функції трудового права в умовах ринкових відносин : Монографія / В. І. Щербина. – Дніпропетровськ : Академія митної служби України, 2005. – 266 с.

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

24.Щербина В. І. Теоретичні проблеми визначення поняття охоронних правовідносин у трудовому праві / В. І. Щербина // Вісник Запорізького юридичного інституту. – 2004. – № 4. – С. 42–50.

25.Щербина В. І. Трудове право України : Підручник / В. І. Щербина; за ред. В. С. Венедіктова. – К. :Істина, 2008. – 384 с.

26.Щербина В. І. Функції трудового права : автореф. дис. ... доктора юрид. наук : 12.00.05 / В. І. Щербина. – Х., 2009. – 32 с.

ТЕМА № 10 РОБОЧИЙ ЧАС ТА ЧАС ВІДПОЧИНКУ

Поняття та види робочого часу. Поняття та види режиму робочого часу. Облік робочого часу. Максимальна тривалість робочого часу. Основний та неосновний робочий час. Інститути робочого часу. Робота понад встановлену тривалість робочого дня. Поняття надурочної роботи. Поняття чергування. Робочий день. Примусова праця. Спеціальні режими робочого часу. Ознаки скороченого та неповного робочого часу. Обчислення заробітної плати. Робоча зміна. Робочий тиждень. Вахтовий метод роботи. Неповний робочий час, що застосовується для працівників які працюють за сумісництвом. Робота на умовах неповного робочого часу. Роботи понад встановлену графіком тривалість зміни. Максимальні норми залучення працівників до надурочних робіт.

Поняття часу відпочинку. Види часу відпочинку. Перерви протягом робочого дня. Перерви між робочими днями та змінами. Робоча зміна. Вихідні дні (щотижневі для відпочинку). Святкові і неробочі дні. Поняття відпусток. Щорічна відпустка. Порядок надання щорічних відпусток. Додаткові відпустки. Творча відпустка. Соціальні відпустки. Відпустки без збереження заробітної плати. Профспілки. Відпустка у зв'язку з навчанням.

Контрольні питання

1. Відмінність між нормальним, скороченим та неповним робочим часом.
2. Правові нормативи робочого часу.
3. Назвіть види робочого часу.
4. Поняття і види робочого дня, робочої зміни, робочого тижня.
5. Режим та облік робочого часу.
6. Відмінність надурочної роботи від ненормованого робочого дня.
7. Чергування.
8. Порядок обчислення середньої заробітної плати.
9. Назвіть спільні та відмінні ознаки скороченого та неповного робочого часу.
10. Чи можна надурочні роботи вважати примусовою працею?
11. Які ви можете запропонувати періоди для обліку робочого часу при його підсумованому обліку?
12. Назвіть особливості та перерахуйте спеціальні режими робочого часу?
13. Чи є вахтовий метод роботи режимом робочого часу?
14. Який порядок проведення надурочних робіт, якщо на підприємстві немає профспілки?
15. Дайте визначення поняття часу відпочинку.
16. Які види відпочинку існують за законодавством України?
17. Якими нормативними актами регулюються щоденні перерви у роботі?
18. Яка тривалість часу відпочинку протягом робочого дня?
19. Яка тривалість часу відпочинку між робочими змінами?

20. Які святкові та вихідні дні закріплені у законодавстві України?
21. Дайте визначення поняття «відпустка».
22. Які види відпусток існують за законодавством України?
23. Який порядок надання щорічної відпустки?
24. Яка мінімальна тривалість щорічної відпустки?
25. Дайте визначення поняття соціальної відпустки.
26. Який порядок надання соціальної відпустки?
27. Які підстави надання творчих відпусток?
28. За яких умов може надаватися відпустка у зв'язку з навчанням?
29. Які види додаткових відпусток існують?
30. Підстави надання відпустки без збереження заробітної плати.

Практичні задачі та завдання

Задача № 1

Позивач Коваленко звернувся до суду з позовом до відкритого акціонерного товариства «Харківський руберойдовий завод» про стягнення заробітної плати за роботу в надурочний час, компенсації за затримку розрахунку при звільненні з роботи, відшкодування моральної шкоди, вказуючи на те, що будучи інвалідом II групи внаслідок трудового каліцтва з 7 грудня 2005 року, працював на підприємстві відповідача заступником директора з економіки на умовах повного робочого часу. Посилаючись на порушення відповідачем вимог трудового законодавства щодо не встановлення йому скороченого робочого часу, що привело до щоденної надурочної роботи, яка повинна оплачуватися в подвійному розмірі, заподіяння внаслідок вказаних порушень моральної шкоди. Позивач Коваленко просить стягнути з ВАТ «Харківський руберойдовий завод» заробітну плату за роботу в надурочний час за період з січня 2006 року до травня 2008 року в сумі 95653,70 гривень, моральну шкоду в сумі 20000 гривень, компенсацію за затримку розрахунку при звільненні з роботи в сумі 105450 гривень та судові витрати на правову допомогу в сумі 4000 гривень.

Чи обґрунтовані дії позивача Коваленко?

Який порядок встановлення скороченого робочого часу?

Норми якої галузі права повинні бути застосовані при вирішенні справи по суті?

Практичне завдання до задачі: підготуйте позовну заяву від імені позивача.

Задача № 2

Усенко звернувся до суду з позовом до фізичної особи підприємця Пономаренко, в якому просив стягнути з відповідача на його користь заборгованість по заробітній платі та за роботу за наднормовий час. В обґрунтування позову позивач посилалася на те, що табеля обліку робочого часу ведуться недостовірно, що привело до недостовірного нарахування заробітної плати в 2009 році та першому кварталі 2010 року.

Відповідно до табелів обліку робочого часу Пономаренко зазначив, що Усенко працює по сім годин щодня, а в суботу по п'ять годин, однак, згідно з поясненням працівника, вона працює щодня по дев'ять годин з одним вихідним у неділю, також і у святкові дні, працює з 8,00 год. до 18,00 годин з перервою в одну годину вдень, тому вона недоотримала заробітну плату за наднормову працю, працю у святкові дні в подвійному розмірі. Правопорушення триває з 2009р. Наднормова праця працівника за листопад, грудень 2009 року, січень, лютий, березень 2010 року не сплачена в подвійному розмірі із - за недостовірного обліку робочого часу: в таблиці обліку робочого часу зазначено, що в листопаді 2009р. вона відпрацювала 167 годин, а фактично, згідно з поясненням працівника - 225 годин, при нормі тривалості робочого часу в листопаді 168 годин, таким чином, наднормова робота склала 57 годин; в таблиці обліку робочого часу зазначено, що в грудні 2009р. відпрацювала 180 годин, а фактично, згідно з поясненням працівника - 243 годин, при нормі тривалості робочого часу в грудні 183 годин, таким чином, наднормова робота склала 60 годин; в таблиці обліку робочого часу зазначено, що в січні 2010р. відпрацювала 157 годин, а фактично, згідно з поясненням працівника - 234 годин, при нормі тривалості робочого часу в січні 151 годин, таким чином, наднормова робота склала 83 год.; в таблиці обліку робочого часу зазначено, що в лютому 2010р. відпрацювала 160 годин, а фактично, згідно з поясненням працівника - 216 годин, при нормі тривалості робочого часу в лютому 160 годин, таким чином, наднормова робота склала 56 годин; в таблиці обліку робочого часу зазначено, що в березні 2010р. відпрацювала 174 годин, а фактично, згідно з поясненням працівника - 243 годин, при нормі тривалості робочого часу в березні 176 годин, таким чином, наднормова робота склала 67 годин; таким чином із-за недостовірного обліку робочого часу працівникові несплачена наднормова робота за листопад, грудень 2009 року, за перший квартал 2010р. за 323 години. Правопорушення триває з 2009р.

Також, було зазначено позивачем, що оплата праці у святкові дні не здійснена в подвійному розмірі. Відповідно до пояснень працівника, 01.01.2010р., 07.01.2010р., 08.03.2010р. був робочий день, проте, оплата праці в подвійному розмірі не нарахована і не наданий інший день відпочинку.

Пономаренко на розгляд матеріалу справи не з'явився, хоча в протоколі є його підпис про сповіщення правоохоронними органами про місце та час розгляду справи, і клопотання від нього про відкладення розгляду справи не надходило.

Чи є підстави для притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності в даній ситуації? Якщо є – до якої саме?

Яке рішення повинен ухвалити суд?

Практичне завдання до задачі: підготуйте позовну заяву від імені позивача.

Задача № 3

Позивач Горяна звернулася до суду з позовом до ТОВ – санаторій «Перлина» про визнання неправомірними дій головного лікаря санаторію, щодо

встановлення їй неповного робочого часу – 30% та стягнення заробітної плати пропорційно відпрацьованому часу, моральну шкоду. В обґрунтування позовних вимог позивач зазначила, що з 15 лютого 1989р. працює в санаторії на посаді сестри – господині лікувально – діагностичного відділення, є відповідально – матеріальною особою. 01 грудня 2008 року головним лікарем санаторію видано наказ №129-о про перехід на неповний робочий час, згідно якого працівників санаторію було попереджено про перехід з 01 лютого 2009р. на неповний робочий час, з обсягом роботи – 30 % робочого часу, з даним наказом була ознайомлена та згідна. 02 лютого 2009р. було видано наказ №11-о про переведення працівників санаторію на 50% робочого часу, п.2 даного наказу на 30% робочого часу були переведенні – 5 працюючих в тому числі вона, з даним наказом була ознайомлена через місяць – 03 березня 2009р. Позивач вважає, що дані дії головним лікарем вчинено на ґрунті особистих неприязних відносин, хоча вона не відмовлялась від роботи в зв'язку із зміною істотних умов праці, так як крім неї та сестри – господині всі інші працівники з 02 лютого 2009 року головним лікарем були переведенні на 50, 75% робочого часу, а тому неодноразово зверталась до головного лікаря про переведення її на більшу ставку. З 01 травня 2009 року всі працюючі були переведенні на повний робочий час, вона зверталася до головного лікаря з письмовими заявами про переведення її на повний робочий час, але було відмовлено, вважала дану відмову неправомірною, а тому з 01 травня працювала повний робочий час з 8 по 17 год., однак відповідач нараховував та виплачував зарплату за неповний робочий час – 30%. Позивач вважає, що цими діями відповідача їй заподіяно моральні страждання, просить позовні вимоги задовольнити. В судовому засіданні позивач та її представник позовні вимоги підтримали. Головний лікар ТОВ санаторій «Перлина» та його представник проти позову заперечили та пояснили, що в зв'язку з важким фінансовим становищем – зменшився попит на санаторно – курортні послуги, зменшилась кількість відпочиваючих, а тому згідно наказу №129-о від 01 грудня 2008р. працівники санаторію були попереджені за 2 місяці про перехід з 01 лютого 2009 року на неповний робочий час – 30% робочого часу. 02 лютого 2009р. наказ №11-о працівники санаторію були переведені на неповний робочий час – 50, 75% робочого часу згідно поданим ними письмових заяв, на 30% робочого часу було переведено п'ять працівників в тому числі позивача, які відповідних письмових заяв не подали. Адміністрацією санаторію було проаналізовано роботу сестри – господині тобто позивача, та зазначили, що об'єм роботи якої не збільшився, а тому вважають, що їй було правомірно відмовлено на переведення її на повний робочий час. Відповідач вважає, що позивачка з 01 травня 2009р. самовільно перебувала на робочому місці з 8 до 17 год., всупереч наказу №11-о від 02 лютого 2009р. Просять в позові відмовити. Відмовляючи позивачці в переведенні на повний робочий час відповідачем не враховано, що вона є членом виборного профспілкового комітету Вільної профспілки медичних працівників України ТОВ санаторій «Перлина». Зазначену обставину встановлено з пояснень позивача, показань свідків, дослідженого протоколу № 2 зборів ППО ВВМПУ ТОВ санаторій «Перлина» від 09 лютого 2009р., з якого встановлено,

що позивача обрано членом виборного профспілкового комітету, а тому ставити під сумнів дану обставину суд не знаходить. Судом також було досліджено пред'явлену відповідачем посадову інструкцію сестри – господині лікувально – діагностичного відділення, затверджену наказом №7-з від 16 січня 2009р. головним лікарем і встановлено, що вона спростовує доводи відповідача та його представника щодо встановлення позивачу неповного робочого часу, оскільки з даної інструкції видно, що робочий час сестри – господині встановлено з 8 до 17 год.

Яке правове значення має посадова інструкція?

Яке рішення повинен ухвалити суд?

Норми якої галузі права повинні бути застосовані при вирішенні справи по суті?

Практичне завдання до задачі: підготуйте позовну заяву від імені позивача.

Задача 4

Позивач Савченко звернувся до суду з позовом до ДП «ВК «Краснолиманська» про стягнення компенсації за невикористану відпустку. В обґрунтування своїх позовних вимог вказав, що перебував у трудових відносинах з відповідачем з 12.11.1997 року по 20.12.2013 року, де працював за фахом гірника з ремонту гірничих виробок, машиністу електровозу, гірником очисного вибою. Наказом № 4468 к від 20.12.2013 року був звільнений у зв'язку з переходом на пенсію. За час роботи на підприємстві йому неправильно були розраховані дні відпустки, у зв'язку з чим він не отримав належну йому компенсацію за 22 невикористані дні основної та додаткової відпустки. У зв'язку з невиплатою компенсації позивач вважає, що йому завдано моральну шкоду, яку він оцінює в 1200 грн. Просить зобов'язати відповідача донарахувати позивачу 22 невикористаних дні основної та додаткової відпустки, виплатити відповідну компенсацію за 22 дні невикористаної відпустки та стягнути моральну шкоду в розмірі 1200 грн.

Норми якої галузі права повинні бути застосовані при вирішенні справи по суті?

Які види відпочинку існують за законодавством України?

Як нараховується компенсація за невикористану відпустку?

Яке рішення повинен ухвалити суд?

Практичне завдання до задачі: підготуйте позовну заяву від імені позивача.

Задача 5

Позивач Голов'янюк звернувся до суду з позовом до Дочірнього підприємства «Сумський облавтодор» ВАТ ДАК Автомобільні дороги України про скасування Наказу про відпустку та перенесення відпустки вказуючи, що згідно Наказу Дочірнього підприємства «Сумський облавтодор» ВАТ ДАК Автомобільні дороги України № 58 від 24.07.2013р. надано щорічну відпустку

за період роботи з 26.04.2011р. по 25.04.2012р. строком 24 календарних днів основної відпустки, 7 календарних днів додаткової відпустки за ненормований робочий час по 29.08.2013р. включно. Позивач звернувся до відповідача з вимогою про перенесення відпустки на інший час. Відповідач в телефонній розмові відмовився виконати положення трудового законодавства. Позивач просить суд визнати протиправними дії Дочірнього підприємства «Сумський облавтодор» ВАТ ДАК Автомобільні дороги України по невиплаті за три дні до початку відпустки заробітної плати. Визнати протиправним дії відповідача по ухиленню від перенесення відпустки на інший термін згідно вимоги від 05 серпня 2013 року, та просить зобов'язати відповідача Дочірнє підприємство «Сумський облавтодор» ВАТ ДАК Автомобільні дороги України код ЄДРПОУ 37075627, що знаходиться за адресою 69195 м. Суми вул. Лихівська, б. 58 в особі начальника підприємства видати Наказ про перенесення відпустки на інший час з погодженням строку за період роботи з 26.04.2011р. по 25.04.2012р. строком 24 календарних днів основної відпустки, 7 календарних днів додаткової відпустки за ненормований робочий час. В судовому засіданні позивач та його представник позовні вимоги підтримали у повному обсязі, обставини викладені в позовній заяві підтвердили в судовому засіданні, просять суд позов задовольнити у повному обсязі. В судовому засіданні представник відповідача Дочірнього підприємства «Сумський облавтодор» ВАТ ДАК Автомобільні дороги України про скасування Наказу про відпустку та перенесення відпустки Голованко позовні вимоги не визнав, та вважає дії відповідача протиправними, просить суд відмовити в задоволенні позовних вимог.

Хто з працівників має право на додаткову відпустку за ненормований робочий час?

Яка процедура перенесення основної відпустки на інший час?

Яке рішення повинен ухвалити суд?

Практичне завдання до задачі: складіть графік відпусток.

Тестові завдання

1. *Норма робочого часу визначається:*

- а) робочими днями або робочими тижнями
- б) робочими тижнями
- в) місяцями
- г) місяцями та роками

2. *Тривалість роботи працівника протягом доби відповідно до графіка чи розпорядку роботи – це:*

- а) робочий тиждень
- б) робочий день
- в) робочий час
- г) робочий місяць

3. До основного робочого часу відносять:

- а) скорочений та неповний робочий час
- б) нормальний, скорочений та неповний робочий час
- в) скорочений робочий час
- г) неповний робочий час

4. Надурочні роботи, робочий час у вихідні, святкові та неробочі дні – це:

- а) неосновний робочий час
- б) основний робочий час
- в) скорочений робочий час
- г) неповний робочий час

5. Для осіб віком від 16 до 18 років норма робочого часу складає:

- а) не більше 54 годин на тиждень
- б) не більше 26 годин на тиждень
- в) не більше 48 годин на тиждень
- г) не більше 36 годин на тиждень

6. Видами неповного робочого часу є:

- а) неповний робочий тиждень, неповний робочий день, поєднання обох попередніх
- б) неповний робочий тиждень та місяць
- в) неповний робочий день
- г) поєднання неповного робочого місяця та неповного робочого дня

7. Надурочні роботи не повинні перевищувати:

- а) 6 годин протягом трьох днів підряд і 140 годин на рік на кожного працівника
- б) 4 годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік на кожного працівника
- в) 4 годин протягом чотирьох днів підряд і 128 годин на рік на кожного працівника
- г) 8 годин протягом двох днів підряд і 116 годин на рік на кожного працівника

8. На кожному підприємстві режим робочого часу передбачає встановлення:

- а) часу початку та закінчення роботи; тривалість перерв для відпочинку і харчування; тривалість і порядок чергування змін
- б) тільки тривалість перерв для відпочинку і харчування
- в) тільки часу початку та закінчення роботи
- г) часу початку та закінчення роботи; тривалість і порядок чергування змін

9. До загальних режимів робочого часу належать:

- а) триденний робочий тиждень, п'ятиденний робочий тиждень та сумований облік робочого часу
- б) п'ятиденний робочий тиждень та сумований облік робочого часу
- в) п'ятиденний робочий тиждень та триденний робочий тиждень
- г) п'ятиденний робочий тиждень, шестиденний робочий тиждень та сумований облік робочого часу

10. До спеціальних режимів робочого часу відносять:

- а) нормований робочий день та перервний робочий час
- б) вахтовий метод організації роботи та нормований робочий день
- в) ненормований робочий день, перервний робочий час, гнучкий графік роботи та вахтовий метод організації роботи
- г) нормований робочий день, гнучкий графік роботи та вахтовий метод організації роботи

11. Види щорічних відпусток:

- а) місячна
- б) по вагітності і родам
- г) навчальна
- д) основна

12. Додаткова щорічна відпустка надається:

- а) тим, хто навчається без відриву від виробництва
- б) за роботу зі шкідливими і важкими умовами праці
- г) жінкам, що мають дитину віком до 3 років
- д) жінкам, що мають двох дітей віком до 15 років

13. Види соціальних відпусток:

- а) для участі у екзаменаційній сесії
- б) по вагітності і родам
- в) за ненормований робочий день
- г) по догляду за дитиною до 3 років

14. Право на першу щорічну відпустку виникає:

- а) через 6 місяців з початку роботи
- б) через 11 місяців з початку роботи
- в) через рік з початку роботи
- г) після закінчення випробувального терміну

15. Сезонним працівникам щорічна відпустка:

- а) не надається
- б) надається, якщо вони відробили не менш половини сезону
- в) надається в повному розмірі

г) надається пропорційно відпрацьованому часу

16. Роботодавець зобов'язаний надати на прохання працівника відпустку без збереження заробітної плати:

- а) для здачі вступних іспитів
- б) для захисту дипломної роботи
- в) у разі одруження
- г) для оформлення розлучення

17. Перерви для відпочинку та прийому їжі протягом робочого дня:

- а) не підлягають оплаті
- б) підлягають оплаті
- в) оплачуються матерям, які годують дитину груддю
- г) оплачуються вагітним жінкам

18. Оплачувані перерви протягом робочого дня надаються:

- а) молодим фахівцям
- б) матерям, які годують дитину груддю
- в) вагітним
- г) особам, що працюють у холодну пору року на відкритому повітрі

19. Святкові дні встановлюються:

- а) законодавством
- б) за згодою сторін
- в) колективним договором
- г) судом

20. Тривалість щорічної основної відпустки не може бути меншою, ніж:

- а) 31 календарний день
- б) 26 календарних днів
- в) 24 календарних дні
- г) 35 календарних днів

Рекомендована література

1. Александров Н. Г. Трудовое правоотношение / Н. Г. Александров. – М. : Юрид. изд-во МЮ СССР, 1948. – 336 с.
2. Барабаш Г.О. Особливості правового регулювання робочого часу суддів / Г.О.Барабаш // Форум права. – 2010. – № 4. – С.37–41.
3. Білієнко Г. Г. Поняття ненормованого робочого часу / Г. Г. Білієнко // Збірник наукових праць Харківського педагогічного університету ім. Г. С. Сковороди. – 2011. – № 16. – С. 89–95.
4. Болотіна Н. Б. Трудове право України : Підручник / Н. Б. Болотіна. – К. : Вікар, 2003. – 725 с.

5. В ЕС увеличен оплачиваемый отпуск по уходу за младенцем / УНІАН [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://health.unian.net/rus/detail/205694>
6. Венедиктов В. С. Правове регулювання часу відпочинку в службово-трудових відносинах : наук.-практичн. посібник / В. С. Венедиктов. - Х. : НУВС, 2004. – 128 с.
7. Вітовський В. С. Норми робочого часу як гарантія захисту права працівника на життя / В. С. Вітовський // Наука і практика. Адвокат. – 2010. – № 12(123). – С. 22–26.
8. Гаращенко Л. П. Правове регулювання відпусток за законодавством України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Л. П. Гаращенко.– К., 2002. – 209 с.
9. Гаращенко Л. П. Регулювання відпусток в конвенціях МОП та нормативних актах країн Європи / Л. П. Гаращенко // Право України. – 1999. – № 10. – С. 90–93.
10. Гончаров С. В. Правове регулювання робочого часу / С. В. Гончаров // Збірник наукових праць Харківського педагогічного університету ім. Г. С. Сковороди. – 2011. – № 15. – С.49–52.
11. Гончарова Г. Спірні питання застосування ст.26 Закону «Про відпустки» / Г. Гончарова, В. Жернаков, С. Прилипко // Право України. – 1999. – № 9. – С.43–47.
12. Гончарук В. В. Робочий час працівників ОВС як одна з основних умов їх праці / В. В. Гончарук // Форум права. – 2011. – № 2. – С.184–188.
13. Дмитрієва К. Вчення про час відпочинку: концептуальні положення / К. Дмитрієва // Юридичний вісник. – 2013. – № 2. – С.131–135.
14. Зубковський В. О. Компенсація за невикористану відпустку / В. О. Зубковський // Право України. – 1999. – № 2. – С.103–104.
15. Иванов С. А. Советское трудовое право: вопросы теории / С. А. Иванов, Р. З. Лившиц, Ю. П. Орловский. – М. : Наука, 1978. – 368 с.
16. Карпушин М. П. Социалистическое трудовое правоотношение / М. П. Карпушин. – М. : Госюриздат, 1958. – 173 с.
17. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971 – додаток до № 50. – ст. 375.
18. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – стаття 141.
19. Костюченко О. Є. Специфіка робочого часу лікарів: встановлення режиму та облік / О. Є. Костюченко // Форум права. – 2012. – № 1. – С.180–187.
20. Курилов В. И. Личность. Труд. Право / В. И. Курилов. – М. : Юрид. Лит., 1989. – 336 с.
21. Лушникова М. В. Единство частных и публичных начал в правовом регулировании трудовых, социально-обеспечительных и семейных отношений / М. В. Лушникова, А. М. Лушников, Н. Н. Тарусина. – Ярославль, 2001. – 412 с.
22. Мацюк А. Р. Трудовые правоотношения развитого социалистического общества : монография / А. Р. Мацюк. – К. : Наукова думка, 1984. – 279 с.

23. Олексюк Т. І. Щодо особливостей неповного та скороченого робочого часу / Т. І. Олексюк // Форум права. – 2014. – № 2. – С. 316–320.
24. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 2. – Ст. 4.
25. Про державну службу: Закон України від 16.12.1993 № 3723-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 52. – Ст.490.
26. Про затвердження Показників та критеріїв умов праці, за якими надаватимуться щорічні додаткові відпустки працівникам, зайнятим на роботах, пов'язаних з негативним впливом на здоров'я шкідливих виробничих факторів : Наказ Міністерства охорони здоров'я і Міністерства праці та соціальної політики України від 31.12.1997 № 383/55 // Офіційний вісник України. – 1998. – № 4. – стор. 210. – стаття 167.
27. Про затвердження Рекомендацій щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці : наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 10.10.1997 № 7 // Людина і праця: Інформаційний бюлетень Міністерства праці та соціальної політики України. – 1997. – № 12. – С. 27–28; 1998. – № 3. – С. 38.
28. Про затвердження умов, тривалості, порядку надання та оплати творчих відпусток : Постанова Кабінету Міністрів України від 9.01.1998 № 45 // Офіційний вісник України. – 1998. – № 3. – стор. 198. – стаття 105.
29. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 17. – ст. 121.
30. Про практику розгляду судами трудових спорів : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 № 9 // Дебет-Кредит (Галицькі контракти). – 2008. – № 29. – стор. 279.
31. Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 [Електронний ресурс] . – Режим доступу: <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=53221&pf35401=32260>
32. Ризаева А. Р. Правовые основы социальной политики и регулирования трудовых отношений в Европейском Союзе : автореф. дисс. ... канд. юрид. наук : 12.00.10 / А. Р. Ризаева. – М., 2009.–31 с.
33. Світайло П. Ю. Загальна характеристика правового регулювання робочого часу в Україні / П. Ю. Світайло // Форум права. – 2013. – № 3. – С. 541–544.
34. Соцький А. М. Правові аспекти управління робочим часом працівників / А. М. Соцький // Митна справа. – 2014. – № 6 (96). – ч. 2. – книга 2. – С. 279–282.
35. Стычинский В. С. Научно-практический комментарий к законодательству Украины о труде / В. С. Стычинский, И. В. Зуб, В. Г. Ротань – К.; Севастополь : Институт юридических исследований, 2010. – 1024 с.
36. Трудове право : підручник / М. І. Іншин, В. І. Щербина, Д. І. Сіроха та ін.; за ред. проф. М. І. Іншина та доц. В. І. Щербини. – Х. : НікаНова, 2012. – 560 с.

37. Трудове право України : Академічний курс : Підручник / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.; За ред. П. Д. Пилипенка. – 2-е вид., перероб. і доп. – К. : Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. – 544 с.
38. Щербина В. І. Трудове право України : Підручник / В. І. Щербина; за ред. В. С. Венедіктова. – К. : Істина, 2008. – 384 с.
39. Юрченко А. А. Ненормований робочий час та правові проблеми його використання в Україні / А. А. Юрченко // Актуальні проблеми: теорія і практика. – 2012. – № 25. – С. 595–603.
40. Юрченко А. А. Теоретичні аспекти поняття робочого часу / А. А. Юрченко // Форум права. – 2011. – № 4. – С. 872–876.

ТЕМА № 11 ОПЛАТА ПРАЦІ

Конституційні засади права працівників на заробітну плату. Соціально-економічні аспекти оплати праці. Правове визначення поняття оплати праці. Відмінність заробітної плати від винагород за цивільно-правовими договорами, гарантійних і компенсаційних виплат. Структура заробітної плати: основна заробітна плата, додаткова заробітна плата, інші заохочувальні і компенсаційні виплати. Сфери регулювання заробітної плати та їхній зміст. Співвідношення державного і договірного регулювання заробітної плати.

Мінімальна заробітна плата: поняття, функції, умови визначення її розміру. Порядок встановлення і перегляду розміру мінімальної заробітної плати. Організація оплати праці на підприємстві. Тарифна система та її елементи: тарифні сітки, схеми посадових окладів, тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники). Нормування праці на підприємстві. Види норм праці (норми виробітку, норми часу, норми обслуговування, нормовані виробничі завдання, норми чисельності), відрядні розцінки. Запровадження, заміна і перегляд норм праці.

Надбавки і доплати до заробітної плати. Система заробітної плати та її види (почасова, відрядна, їхні різновиди). Преміювання працівників. Винагорода за результатами роботи за рік. Оплата праці при відхиленні від нормальних умов роботи: при виконанні робіт різної кваліфікації; при суміщенні професій (посад) і виконанні обов'язків тимчасово відсутнього працівника; при виконанні надурочних робіт; при роботі у святкові та неробочі дні; у нічний час та ін. Надбавки і доплати до заробітної плати. Поняття гарантійних і компенсаційних виплат.

Гарантійні виплати та їхні види (під час виконання державних або громадських обов'язків; пов'язані з реалізацією права на освіту, безкоштовну професійну підготовку; пов'язані з реалізацією права на відпочинок і охорону здоров'я та ін.). Гарантійні доплати, їхні види. Компенсаційні виплати та їхні види: компенсаційні виплати при службових відрядженнях, при переїзді в іншу місцевість, за невиданий спеціальний одяг і спеціальне взуття, компенсаційні надбавки, амортизаційні виплати та ін.

Порядок обчислення середньої заробітної плати. Порядок, строки і періодичність виплати заробітної плати. Обмеження розміру відрахувань із заробітної плати. Індексація заробітної плати. Компенсація втрати частини зарплати у зв'язку з порушенням строків її виплати. Концепція реформування оплати праці в Україні.

Контрольні питання

1. Охарактеризуйте конституційні засади права працівників на заробітну плату.
2. Що слід розуміти під заробітною платою, її відмінності від винагород за цивільно-правовими договорами, гарантійних і компенсаційних виплат?

3. Назвіть соціально-економічні аспекти оплати праці.
4. Яким чином компенсується робота у вихідні дні?
5. Який порядок оплати творчих відпусток та відпусток у зв'язку з навчанням?
6. Назвіть види систем заробітної плати, розкрийте їх зміст.
7. Як обмежується утримання із заробітної плати?
8. Який порядок обчислення середньої заробітної плати?
9. Який порядок нарахування внесків до фондів соціального страхування?
10. Які гарантійні виплати і доплати встановлено законодавством?
11. Що таке компенсаційні виплати?
12. Види компенсаційних виплат.
13. В яких випадках передбачається компенсація заробітної плати?
14. Який порядок нарахування допомоги в період тимчасової непрацездатності?
15. Які стимулюючі доплати і надбавки передбачені чинним законодавством?
16. Як здійснюється преміювання працівників?
17. Сфери регулювання заробітної плати.
18. Організація оплати праці на підприємстві (тарифна система, форми і системи оплати праці, нормування праці, преміювання).
19. Що таке тарифна система?
20. Назвіть елементи тарифної системи.
21. Охарактеризуйте поняття: тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів, тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники).
22. Що слід розуміти під нормуванням праці?
23. Що таке норми виробітку, норми часу, норми обслуговування, нормовані виробничі завдання, нормативи чисельності, відрядні розцінки. Порядок їх встановлення.
24. Премії та винагорода за підсумками роботи за рік.
25. Надбавки і доплати.
26. Як оплачується праця при відхиленні від встановлених нормативних умов праці?
27. Як оплачується робота в надурочний час, у вихідні і святкові дні, у нічний час, при суміщенні професій (посад)?
28. Як оплачується робота при невиконанні норм виробітку?
29. В чому полягає індексація заробітної плати.
30. Який порядок обмеження утримань із заробітної плати.
31. Яким чином компенсується заробітна плата у зв'язку з затримкою її виплати?
32. Охарактеризуйте реформу оплати праці в Україні

Практичні задачі та завдання

Задача № 1

Сторони (Попаснянське житлово-комунального об'єднання та позивач Соняшников В.) перебували в трудових відносинах, при цьому позивач працював на посаді маляра-штукатура. Згідно наказу № 36-ок від 12.01.2011 р. позивач був звільнений на підставі п.1 ст.36 КЗпП України за згодою сторін.

В поданому позові позивач посилається на те, що при звільненні відповідачем були порушені вимоги ст.116 КЗпП України, а саме своєчасно у встановлений чинним трудовим законодавством строк не були проведені розрахунки та не були виплачені належні позивачу суми при звільненні. У зв'язку з чим позивач просить суд стягнути з відповідача на його користь заборгованість по зарплаті у розмірі 1080 грн.49 коп., а також середній заробіток за весь час затримки розрахунку по день проведення фактичного розрахунку. Під час розгляду справи суд встановив, що при звільненні відповідачем своєчасно не були сплачені належні позивачу розрахункові суми заробітної плати, розмір яких на день звільнення складав 1080 грн. 49 коп., що підтверджується відповідною довідкою.

Щодо заявлених позивачем позовних вимог про стягнення середнього заробітку за весь час затримки по день проведення фактичного розрахунку, то в цій частині суд дійшов висновку, що затримка виплати належних позивачу сум при його звільненні була здійснена з вини адміністрації підприємства. При цьому суд не прийняв до уваги посилення представника відповідача на тяжкий фінансовий стан підприємства, так як в даному випадку відповідачем були порушені конституційні права позивача на належну оплату праці.

Вирішуючи позов, суд з метою визначення розміру суми, яку потрібно стягнути з відповідача на користь позивача, врахував надану відповідачем довідку про розмір середньоденної зарплати позивача у розмірі 41 грн.12 коп. Крім того судом враховано, що з дня звільнення позивача (12.01.2010 р.) та до розгляду справи минуло 10 робочих днів. У зв'язку з чим розмір суми, яка підлягає стягненню з відповідача на користь позивача, буде дорівнювати: $41,12 \times 10 = 411$ грн.20 коп.

Яким чином провадиться виплата всіх сум при звільненні працівника?

Яким чином відбуваються виплати, якщо працівник в день звільнення не працював?

Як має вчинити керівник підприємства, установи, організації у в разі невиплати з вини власника або уповноваженого ним органу належних звільненому працівникові сум у строки, зазначені в ст.116 КЗпП України? Які суми підлягають виплаті у такому разі?

Яке рішення повинен ухвалити суд?

Практичне завдання до задачі: підготуйте позовну заяву від імені позивача.

Задача № 2

У жовтні 2007 року Петріковський С. звернувся до суду з позовом до Приватного сільськогосподарського підприємства «Перемога» про стягнення боргу із заробітної плати та відшкодування моральної шкоди.

Петріковський С. зазначив, що в 2000 році на базі КСП «Перемога» було створено ПСП «Перемога» де він залишився працювати головним агрономом.

За період з 1 січня 2004 року внаслідок недотримання відповідачем Галузевої угоди агропромислового комплексу, інших порушень трудового законодавства (незаконне переведення на неповний робочий день, відсторонення від роботи, недостовірний облік відпрацьованого часу, виплати заробітної плати нижче мінімального розміру, нездійснення індексації заробітної плати) йому було недоплачено 29531,79грн.

Посилаючись на це, Петріковський С. просив стягнути на свою користь заборгованість із заробітної плати та компенсацію втрати частини доходів у зв'язку із зростанням споживчих цін у сумі 34533,63грн., та на відшкодування моральної шкоди 15000грн.

29 липня 2009 року Петріковський С. збільшив розмір позовних вимог, просив стягнути з відповідача на свою користь борг із заробітної плати та на відшкодування втрати частини доходів компенсацією в загальній сумі 51090,16грн., посилаючись на те, що порушення його прав відбулося до його звільнення з роботи 01.12.2007р. На відшкодування моральної шкоди позивач просив стягнути на свою користь з відповідача 30000грн.

Яким чином встановлюється розмір нарахованої заробітної плати?

Якими нормативно-правовими документами регулюється порядок та розміри нарахування заробітної плати?

Які дії повинен вчинити суд для з'ясування розміру заробітної плати недоплаченої позивачеві?

Які платежі підлягають обов'язковому відрахуванню з заробітної плати?

Як визначається сума компенсації втрати частини доходів у зв'язку з затримкою їх виплати?

Яким чином обчислюється компенсація у випадку, коли грошовий дохід (зарплата) було нараховано, але вчасно не виплачено?

У яких випадках відбувається відшкодування власником або уповноваженим ним органом моральної шкоди працівнику? Чи повинен відшкодувати відповідач завдану Петріковському С. моральну шкоду?

Яке рішення повинен ухвалити суд? Обґрунтуйте ваш висновок.

Практичне завдання до задачі: складіть позовну заяву від імені позивача.

Задача № 3

Супіков В. звернувся в суд з позовом до Публічного акціонерного товариства «Трест Луганськшахтопроходка» про стягнення заробітної плати, компенсації за невикористану відпустку, середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні. Вимоги мотивував тим, що 01 вересня 2010 року

його прийнято на роботу гірником підземним у ВАТ «Трест Луганськшахтопроходка» Шахтопрохідницьке управління № 3, яке 03.07.2009 року перейменовано у відокремлений підрозділ Шахтопрохідницьке управління № 3 ПАТ «Трест Луганськшахтопроходка».

30 вересня 2010 року він звільнився з роботи за власним бажанням. На день звільнення з роботи ВП ШПУ № 3 ПАТ «Трест Луганськшахтопроходка» нарахувало йому заробітну плату за вересень 2010 року із компенсацією за невикористану відпустку в сумі 2071,40 грн., але виплатити їх внаслідок відсутності грошових коштів відповідач відмовився. Сума середнього заробітку, який відповідач зобов'язаний сплатити на його користь за час затримки розрахунку складає 10569,60 грн.

Супіков В. просить стягнути з ПАТ «Трест Луганськшахтопроходка» 13378,60 грн. заборгованості по заробітній платі за вересень 2010 року разом з компенсацією невикористаної відпустки, 10569,60 грн. середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні з 30.09.2010 року по 29.12.2010 рік.

Крім того, Супіков В. подав письмову заяву про зміну позовних вимог, в якій просить стягнути з відповідача в його користь 1036,40 грн. заборгованості по заробітній платі за вересень 2010 року разом з компенсацією невикористаної відпустки, 13388,16 грн. середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні за період з 30.09.2010 року по 21.01.2011 рік.

Назвіть випадки, коли працівникові виплачуються всі суми, що належать йому від підприємства, установи, організації, проводиться.

Які наслідки настають у разі невиплати з вини власника або уповноваженого ним органу належних звільненому працівникові сум у строки, зазначені в статті 116 КЗпП України?

Назвіть підстави для компенсації невикористаної відпустки

Яке рішення повинен ухвалити суд? Обґрунтуйте ваш висновок.

Практичне завдання до задачі: складіть письмову заяву про зміну позовних вимог

Задача № 4

Сторож Шахтопрохідницького управління № 6 Терешкова С. звернулася до КТС установи із проханням захистити її право на додаткову оплату за суміщення професій. У заяві вона пояснила, що, крім своєї роботи, впродовж зимового періоду виконувала також обов'язки кочегара, забезпечуючи пічне опалення, яким обладнане приміщення, а тому просила виплатити їй за листопад-квітень 50 % зарплати кочегара. Представник роботодавця на засіданні КТС заперечував проти такої оплати, мотивуючи тим, що Терешкова С. виконувала роботу кочегара з власної ініціативи, у вільний від роботи час. Адміністрація цю роботу їй не доручала. Крім того, з'ясувалося, що Терешкова С. працює сторожем Шахтопрохідницького управління № 6 за сумісництвом, а основна її робота – медсестра санаторію «Славкурорт».

Проаналізуйте ситуацію. Як оплачується робота за сумісництвом та в разі суміщення професій і посад?

Розкрийте поняття заробітної плати, її відмінність від винагороди за цивільно-правовими договорами, гарантійних та компенсаційних виплат.

Яким чином організовується оплата праці на підприємствах?

Назвіть строки, періодичність і місце виплати заробітної плати?

Які види робіт не є сумісництвом?

Як КТС має вирішити спір?

Обґрунтуйте відповідь.

Практичне завдання до задачі: підготуйте заперечення проти позову за умовами задачі

Задача № 5

В липні 2013 р. Позивач Дятлова К. звернулася до суду з позовною заявою до директора Державного Кіровоградського сокоекстрактового заводу Сайко О. М., Державного Кіровоградського сокоекстрактового заводу про визнання недійсним наказу № 8 від 26.10.2009 р. «Про зміну режиму підприємства» Державного Кіровоградського сокоекстрактового заводу; стягнення з Державного Кіровоградського сокоекстрактового заводу на її користь 373 грн. 18 коп. незаконно утриманих профспілкових внесків; стягнення 5587 грн. заробітної плати за час простою; стягнення з відповідача директора Державного Кіровоградського сокоекстрактового заводу Сайко О. М. на її користь на відшкодування моральної шкоди 3000 грн. Вимоги мотивувала тим, що вона перебуває в трудових правовідносинах з відповідачем Державним Кіровоградським сокоекстрактовим заводом з травня 1997 р. по теперішній час. Наказом № 8 від 26.10.2009 р. «Про зміну режиму підприємства» відповідач встановив неповний робочий день для всіх працівників з оплатою праці пропорційно відпрацьованому робочому часу на термін з 01.01.2010 р. по 31.12.2010 р. Про те, що її право порушено відповідачем вона дізналася з листа державної інспекції праці від 10.06.2010 р. Із вказаним вище наказом її ніхто не ознайомлював, не запитував згоди на роботу в нових умовах праці. На даний період підприємство працює в режимі неповного робочого часу, а фактично в простої, оплата праці працівникам проводиться пропорційно відпрацьованого часу, що суперечить умовам колективного договору та ст.97 КЗпП України. Крім того, з неї незаконно утримувались підприємством щомісячно профспілкові внески. Заяви на їх утримання вона не писала, в первинній профспілковій організації ніколи не перебувала. Дятлова К. вважає, що саме директор підприємства Сайко О.М., порушує її законні трудові права, а саме: недоотримання нею заробітної платні, не визначеність режиму її роботи на підприємстві, ігнорування директором організації праці, а зокрема погіршення умов її трудового договору, має відшкодувати їй моральну шкоду в розмірі 3000 грн.

Судом встановлено, що позивачка з травня 1997 р. перебуває в трудових правовідносинах з відповідачем Державним Кіровоградським сокоекстрактовим заводом.

Наказом директора Сайко О. М. від 26.10.2009 р. № 8 «Про зміну режиму роботи підприємства» працівники підприємства переведені з 01.01.2010 р. по

31.12.2010 р. на неповний робочий час. Особисті підписи працівників про ознайомлення зі змістом наказу (попередження про зміну існуючих умов праці в бік погіршення) відсутні, що є порушенням вимог ст.ст. 32, 103 КЗпП України та ст.29 Закону України «Про оплату праці». Наказом не визначено конкретну тривалість неповного робочого часу працівників підприємства.

Починаючи з січня 2002 р. підприємство без достатніх правових підстав утримувало із заробітної плати Дятлової К., яка не є членом профспілки та не писала заяву на їх вирахування, профспілкові внески, в розмірі 208 грн. 48 коп. Доказів того, що позивач є членом профспілкової організації відповідач не надав.

Про розмір основного заробітку (окладу) позивачу стало відомо тільки з квітня 2010 р. так, як відповідач на вимогу працівників, став надавати розрахункові листи про отриману заробітну плату. Відповідно ст. 95 КЗпП України, законодавчо встановлено розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якої не може проводитись оплата праці, в період не забезпечення роботою оплата праці повинна проводитись в розмірі встановленої зарплати на підприємстві, але не нижче мінімальної заробітної плати встановленої в Україні. Відповідно Закону України «Про встановлення прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати» від 20 жовтня 2009 р. № 1646-УІ (стаття 2), Закон України «Про внесення змін до Закону України «Про Державний бюджет України на 2009 рік» від 06 листопада 2009 р. № 1715-УІ (п. 2), з 01.01.2010 р. 869 грн., з 01.04.2010 р. - 884 грн. З 1 січня 2010 р. по 1 жовтня 2010 р. підприємство на якому працює позивач фактично не працювало.

Поясніть, чи підлягають стягненню на користь Дятлової К. утримані профспілкові внески в розмірі 208 грн. 48 коп.? Якщо так, які норми законодавства були порушені Державним Кіровоградським сокоекстрактовим заводом щодо вирахування профспілкових внесків?

Який порядок стягнення з відповідача заборгованої заробітної платні за час простою підприємства?

Чи законним є наказ № 8 від 26.10.2009 р. «Про зміну режиму підприємства» Державного Кіровоградського сокоекстрактового заводу?

Чи погіршують умови праці, зазначені в наказі № 8 від 26.10.2009 р. становище праці працівників та умови трудового договору порівняно із законодавством про працю України?

Чи відповідають внесені зміни до істотних умов праці трудового договору наказом № 8, процедурі, передбаченої законодавством про працю?

Вкажіть, згідно до якої статті КЗпП України, заробітна плата повинна виплачуватись в строк, який порушений з вини відповідача?

Які обставини повинні бути враховані судом при визначенні розміру шкоди, що підлягає відшкодуванню?

Практичне завдання до задачі: підготуйте заперечення проти позову за умовами задачі

Тестові завдання

1. При кожній виплаті заробітної плати власник або уповноважений ним орган повинен повідомити працівника про такі дані

- а) сума заробітної плати за видами витрат
- б) розміри і підстави відрахувань із заробітної плати
- в) сума витрат, що належить до виплати
- г) всі перелічені варіанти

2. Заробітна плата працівникам за весь час щорічної відпустки виплачується:

- а) не пізніше ніж за сім днів до початку відпустки
- б) не пізніше ніж за п'ять днів до початку відпустки
- в) не пізніше ніж за три дні до початку відпустки
- д) залежно професійно–ділових якостей працівника

3. Надурочні роботи компенсуються:

- а) відгулом
- б) оголошенням подяки
- в) підвищеною оплатою
- г) додатковою відпусткою

4. Розмір заробітної плати залежить від:

- а) від складності роботи
- б) від умов роботи
- в) від домовленості сторін
- г) взаємовідносин із роботодавцем

5. До загальних положень визначених у Законі України «Про оплату праці» належать:

- а) поняття, розмір, структура заробітної плати
- б) середня заробітна плата
- в) максимальна заробітна плата
- г) система організації праці

6. Працівникам, які направлені у відрядження виплачуються:

- а) вартість проїзду до місця призначення і назад
- б) витрати по облаштування приміщення
- в) медична страховка
- г) компенсація на відновлення після поїздки

7. Строки виплати заробітної плати встановлюються:

- а) Законом України «Про оплату праці»
- б) колективним договором
- в) Кодексом законів про працю

г) трудовим договором

8. *Вихідна допомога у розмірі одного середнього місячного заробітку виплачується у випадках розірвання трудового договору:*

- а) у разі змін в організації виробництва і праці
- б) у разі виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі
- в) прогулу
- г) поновлення на роботі працівника який раніше виконував цю роботу

9. *Форма виплати заробітної плати:*

- а) грошові знаки України
- б) будь які грошові знаки
- в) банківські чеки
- г) цінні папери

10. *Заробітна плата повинна виплачуватися:*

- а) два рази на місяць
- б) один раз на місяць
- в) за угодою сторін
- г) залежить від видів робіт

11. *Підвищена оплата праці встановлюється:*

- а) на важких роботах
- б) на роботах з особливими природними географічними та геологічними умовами
- в) на роботах з небезпечними умовами праці
- г) якщо працівник закінчив навчальний заклад з відзнакою

12. *Відомості про оплату праці працівника надаються:*

- а) за згодою або на вимогу працівника
- б) на вимогу будь якого державного органу
- в) тільки на вимогу правоохоронного органу
- г) на вимогу членів сім'ї працівника

13. *Додаткова оплата праці охоплює:*

- а) винагороду за виконану роботу
- б) премію за своєчасний прихід на роботу
- в) доплати, надбавки
- г) гарантійні та компенсаційні виплати

14. *У разі збігу дня виплати заробітної плати з вихідним днем виплата провадиться:*

- а) напередодні
- б) на наступний день

- в) за угодою сторін
- г) за бажанням працівника

15. Мінімальна заробітна плата встановлюється:

- а) робітником
- б) роботодавцем
- в) законодавством
- г) Міністерством труда та соціальної політики

16. Вихідна допомога у розмірі двомісячного середнього заробітку виплачується у випадках розірвання трудового договору:

- а) призову або вступу працівника на військову службу
- б) звільнення за власним бажанням
- в) у разі змін в організації виробництва і праці
- г) поновлення на роботі працівника який раніше виконував цю роботу

17. При звільненні заробітна плата виплачується:

- а) в день звільнення
- б) не пізніше наступного дня після звільнення
- в) протягом тижня
- г) протягом місяця

18. Закон України «Про оплату праці» визначає:

- а) колективно–договірні форми оплати праці
- б) державно–правові методи регулювання праці
- в) економічні, правові та організаційні засоби оплати праці
- г) коло працівників, які перебувають у трудових відносинах

19. Оплата праці сумісників здійснюється

- а) за фактично виконану роботу
- б) за угодою сторін
- в) у повному розмірі
- г) у подвійному розмірі

20. Відпустка на роботі за сумісництвом надається

- а) одночасно з відпусткою за основним місцем роботи
- б) окремо від відпустки за основним місцем роботи
- в) взагалі не надається
- г) надається залежно від обсягу виконаної роботи

Рекомендована література

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

2. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник / Н. Б. Болотіна. – К. : Вікар, 2003. – 724 с.
3. Воротникова С. Установление минимальной заработной платы: зарубежный опыт / С. Воротникова // Человек и труд. – 2001.– № 10.
4. Гетьманцева Н. Співвідношення централізованого і локального методів правового регулювання оплати праці / Н. Гетьманцева // Право України. – 2007. – № 12. – С. 66–70.
5. Дієсперов В. До проблеми реформування заробітної плати / В. Дієсперов // Україна: аспекти праці. – 2012. – № 4.– С. 18–22.
6. Жигір А. Особливості оплати праці на приватних підприємствах / А. Жигір // Україна: аспекти праці. – 1997.– № 5. – С. 18.
7. Про затвердження Інструкції про службові відрядження в межах України та за кордон : наказ Міністерства фінансів України від 13.03.1998 № 146. // Офіційний вісник України. – 1998. – № 13. – Ст. 245.
8. Кодекс законів України про працю // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375.
9. Об условиях труда временных рабочих и служащих : Указ Президиума Верховного Совета СССР от 24.09.1974 // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1974. – № 40. –Ст. 662.
10. Об утверждении перечня должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми предприятием, учреждением, организацией могут заключаться письменные договоры о полной материальной ответственности за необеспечение сохранности ценностей, переданных им для хранения, обработки, продажи (отпуска), перевозки или применения в процессе производства, а также типового договора о полной индивидуальной материальной ответственности : Постановление Госкомтруда и Секретариата ВЦСПС от 28.12.1977 г. № 447/24 // Бюллетень Госкомтруда СССР. – 1978. – № 4.
11. Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудових правовідносин в умовах переходу України до ринкової економіки : автореф. дис. ... доктора юрид. наук : 12.00.05 / П. Д. Пилипенко. – Х., 2001. – 36 с.
12. Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору : Постанова Кабінету Міністрів України від 19.03.1994 № 170 // Зб. постанов Уряду України. – 1994. –№ 7. –Ст. 172.
13. Про застосування контрактної форми трудового договору з керівником підприємства, що є у державній власності : Постанова Кабінету Міністрів України від 19.03.1993 № 203 // Зб. постанов Уряду України. – 1993. – № 6. – Ст. 121
14. Про затвердження Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій : наказ Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України від 28.06.1993 № 43 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0076-93>
15. Про затвердження Порядку визначення розміру збитків від розкрадання, нестачі, знищення (псування) матеріальних цінностей : Постанова

Кабінету Міністрів України від 22.01.1996 № 116 // Зб. постанов Уряду України. – 1996. – № 6. – Ст. 192.

16. Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей : Закон України від 06.06.1995 № 217/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 22. – Ст. 173

17. Про державну службу : Закон України від 16.12.1993 № 3723-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 52. – Ст. 490.

18. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 24. – ст.243.

19. Про колективні договори і угоди : Закон України від 01.07.1993 № 3356-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 36. – Ст. 361.

20. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 17. – ст. 121.

21. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 34. – ст.227.

22. О порядке и условиях совмещения профессий (должностей) : постановление Совета Министров СССР от 04.12.1981 № 1145 // ЗП СРСР. – 1982. – № 2. – Ст. 7.

23. Про практику застосування судами законодавства про оплату праці : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 24.12.1999 № 13 // Вісник Верховного Суду України (дод.). – 2000. – № 1. – С. 21

24. Про практику розгляду судами трудових спорів : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 № 9 // Дебет-Кредит (Галицькі контракти). – 2008. – № 29. – стор. 279.

25. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 45. – ст.397.

26. Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій : Постанова Кабінету Міністрів України від 03.04.1993 № 245 // Зібрання постанов Уряду України. – 1993. – № 9. – Ст. 184.

27. Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 31.03.1995 № 4 // Збірник постанов Пленуму Верховного Суду України. 1965 – 1985. – К. : 1995. – Ч. 1.

28. Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 29.12.1992 р. № 14 // Дебет-Кредит (Галицькі контракти). – 2008. – № 29. – стор. 288.

29. Про типову форму контракту з керівником підприємства, що є у загальнодержавній власності : Постанова Кабінету Міністрів України від 02.08.1995 № 597 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/597-95-%D0%BF>

30. Прокопенко В. І. Власник і уповноважений ним орган як суб'єкти трудового права / В. І. Прокопенко // Право України. – 1994. – № 10. – С. 20–23.
31. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник для студ. юрид. вищ. навч. зал. / В. І. Прокопенко. – 3-є вид., перероб. та доп. – Х. : Консум, 2002. – 528 с.
32. Трудове право України : підручник / за ред. С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. – Х. : ФІНН, 2009. – 728 с.
33. Трудовое право в вопросах и ответах : учебно-справочное пособие / Г. С. Гончарова, В. В. Жернаков, С. Н. Прилипко. – Х. : Одиссей, 2014. – 592 с.
34. Харченко М. Про гарантії виплати заробітної плати працівникам у раз банкрутства або ліквідації підприємства / М. Харченко // Україна: аспекти праці. – 1999. – № 7. – С. 16–21.
35. Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект : Монографія / Г. І. Чанишева. – Одеса : Юридична література, 2001. – 328 с.
36. Ярошенко О. М. Правосуб'єктність роботодавця та її зміст / О. М. Ярошенко // Проблеми законності. – 2014. – Вип. 51. – С. 129–138.

ТЕМА № 12

ДИСЦИПЛІНА ПРАЦІ ТА ДИСЦИПЛІНАРНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

Поняття, значення, зміст дисципліни праці. Методи забезпечення дисципліни праці. Поняття, сутність та зміст економічних методів забезпечення дисципліни праці. Поняття, сутність та зміст організаційних методів забезпечення дисципліни праці. Характеристика заохочення як методу забезпечення дисципліни праці. Характеристика примусу як методу забезпечення дисципліни праці.

Правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку. Правила внутрішнього трудового розпорядку. Види правил внутрішнього трудового розпорядку. Структура правил внутрішнього трудового розпорядку. Загальна характеристика норм спеціального призначення, що регулюють внутрішній трудовий розпорядок, які враховують специфіку окремих галузей господарства, а також особливості праці певних категорій працівників (галузевих правил внутрішнього трудового розпорядку, статутів про дисципліну, положень про дисципліну окремих категорій працівників). Локальні правила внутрішнього трудового розпорядку.

Заохочення за успіхи в роботі. Поняття та сутність заохочень. Загальна характеристика видів заохочень. Порядок застосування заохочень за законодавством України. Форми заохочення працівників.

Дисциплінарна відповідальність працівників та її види. Основні ознаки дисциплінарної відповідальності працівників. Відмінності між загальною та спеціальною дисциплінарною відповідальністю. Дисциплінарне стягнення: порядок накладання, оскарження та зняття. Процедура накладання дисциплінарного стягнення. Заходи дисциплінарного стягнення, що застосовуються до окремих працівників, які несумлінно виконують свої трудові обов'язки. Підстави та порядок звільнення працівника у зв'язку невідповідністю виконуваний роботі. Підстави та порядок звільнення працівника за систематичне невиконання своїх трудових обов'язків. Підстави та порядок звільнення працівника за прогул. Підстави та порядок звільнення працівника за появу на роботі у нетверезому стані. Підстави та порядок звільнення за одноразове грубе порушення трудових обов'язків. Підстави та порядок звільнення працівника у зв'язку із втратою довіри. Підстави та порядок звільнення працівника за вчинення аморального проступку. Органи, правомочні застосовувати дисциплінарні стягнення. Заходи громадського впливу, що застосовуються в разі порушення трудової дисципліни.

Контрольні питання

1. Назвіть ознаки дисциплінарної відповідальності.
2. Якими методами забезпечується дисципліна праці?
3. Назвіть види заохочень.
4. Дайте визначення трудової дисципліни.

5. Дайте визначення прогулу.
6. Дайте визначення дисциплінарної відповідальності.
7. Дайте визначення дисциплінарного проступку.
8. Назвіть види дисциплінарних санкцій.
9. Які види стягнень можуть застосовуватися до працівників?
10. Які інші види стягнень можна застосовувати до працівників?
11. Які органи можуть накладати дисциплінарні стягнення?
12. Який порядок застосування стягнення?
13. Які строки застосування стягнення?
14. Яка форма оголошення стягнення?
15. Що враховують при винесенні дисциплінарного стягнення?
16. Чи може працівник оскаржити дисциплінарне стягнення?
17. Який порядок зняття дисциплінарного стягнення?
18. Назвіть заходи дисциплінарного впливу.
19. Підстави та порядок звільнення працівника у зв'язку невідповідністю виконуваних робіт.
20. Підстави та порядок звільнення працівника за систематичне невиконання своїх трудових обов'язків.
21. Підстави та порядок звільнення працівника за прогул.
22. Підстави та порядок звільнення працівника за появу на роботі у нетверезому стані.
23. Підстави та порядок звільнення за одноразове грубе порушення трудових обов'язків.
24. Підстави та порядок звільнення працівника у зв'язку із втратою довіри.
25. Підстави та порядок звільнення працівника за вчинення аморального проступку.
26. Чи може застосовуватися як дисциплінарне стягнення скорочення тривалості відпустки працівникові на один тиждень?
27. Чи допускається запровадження таких видів дисциплінарних стягнень: зауваження, відсторонення від роботи?
28. Чи доцільно фіксувати в локальних нормативно-правових актах види дисциплінарних проступків?

Практичні задачі та завдання

Задача № 1

Токін згідно розпорядження № 1281/1 від 23.05.2011 року був прийнятий на посаду помічника-машиніста тепловоза служби рухливого складу(тяга) в залізничний цех ПАТ «Євраз – Дніпропетровського металургійного заводу імені Петровського». Наказом № 600/д від 02.12.2013 року він був звільнений з займаної посади на підставі п.3 ст.40 КЗпП України за систематичне невиконання без поважних причин обов'язків, покладених трудовим договором і правилами внутрішнього трудового розпорядку.

Токін звільнення з займаної посади вважав незаконним та безпідставним, накази про дисциплінарне стягнення, які призвели до звільнення, були незаконними та сфабрикованими. За час роботи сумлінно виконував свої трудові обов'язки, не вчиняв жодних винних дій, однак керівництво залізничного цеху неодноразово погрожувало звільненням.

З наказом про звільнення з роботи Токін не був ознайомлений під розпис в перебігу 3-х робочих днів, копії наказів не видавалися.

Перебуваючи на лікарняному з 02.12.2013 року, його було звільнено без попередження з порушенням трудового законодавства.

Посилаючись на порушення залізничного цеху ПАТ «Євраз – Дніпропетровський металургійний завод імені Петровського» норм трудового законодавства, Токін просив: визнати дії відповідача протиправними та незаконними; поновити його на роботі на посаді помічника-машиніста тепловоза служби рухомого складу (тяги) залізничного цеху з 02 грудня 2013 року; стягнути з відповідача середній заробіток за час вимушеного прогулу, моральну шкоду в розмірі 10 000 грн. та 4000 грн. матеріальних збитків, завданих за час вимушеного прогулу; стягнути судові витрати.

Дайте юридичний аналіз ситуації.

Чи правомірні вимоги Токіна?

Яке рішення має винести суд?

Який порядок поновлення на роботі працівника?

Надайте поняття моральної шкоди?

Що розуміють під матеріальними збитками?

Практичне завдання до задачі: Скласти наказ про звільнення за прогул.

Задача № 2

Ільїн звернувся до суду з позовом. Він мотивував свої вимоги тим, що з 03.07.1978р. працював у Товаристві з обмеженою відповідальністю «Маріупольська птахофабрика» на посаді водія; 02.07.2012 року він, виконуючи свої обов'язки і робоче завдання, повіз на авто яйце у кількості 63 тис. штук до м. Бердянськ, Запоріжзької області, і за вказаний товар у замовника отримав гроші в розмірі 30.150 грн., які мав здати в касу підприємства, але приблизно о 8.40 години він зупинився біля магазину в м. Бердянськ і пішов чогось купити, а коли повернувся, то побачив, що гроші за яйце з автомобіля зникли, він одразу викликав міліцію, а коли повернувся до ТОВ «Маріупольська птахофабрика», то теж розповів про те, що сталося керівництву, але 11.07.2012 року його ознайомили з наказом № 59 від 04.07.2012р., відповідно до якого йому винесли догану та позбавили доплати на оздоровлення при виході на щорічну відпустку, і як вказано в наказі підставою для його притягнення до дисциплінарної відповідальності стало те, що він не надав документів, які підтверджують факт крадіжки грошей з його авто, але такі документи він отримав пізніше – коли міліція порушила кримінальну справу відносно крадіжки грошей, тому вважає цей наказ незаконним і також вважає, що оскільки в його діях немає вини у крадіжці грошей, то він не може нести

матеріальної відповідальності, тобто він не вчинив ніяких протиправних дій (чи бездіяльність).

Зробіть юридичний аналіз ситуації.

Який порядок і підстави накладання дисциплінарного стягнення?

Які обов'язки власника або уповноваженого ним органу та працівників щодо збереження майна?

Чи вважається Ільїн матеріально відповідальною особою?

Назвіть випадки за яких настає повна матеріальна відповідальність працівника.

Практичне завдання до задачі: складіть наказ про притягнення до дисциплінарної відповідальності у вигляді звільнення.

Задача № 3

Малова працювала у м. Житомирі у структурному підрозділі «Пенізевицьке кар'єроуправління» державного підприємства «Управління промислових підприємств» Державної адміністрації залізничного транспорту України на посаді оператора комп'ютерного набору з 15.10.2001 року. Наказом № 52/ос від 29.03.2002 року переведена інженером 2 категорії. 14.06.2011 року позивач була ознайомлена з посадовою інструкцією інженера 2 категорії, затвердженою директором Пенізевицького кар'єроуправління Єщенком І.С. Пунктом 7 даної інструкції передбачено, що інженер 2 категорії заміняє інженера з організації та нормування праці, який в свою чергу заміняє інженера 2 категорії.

21.06.2012 року директором Пенізевицького кар'єроуправління Шевчуком Ю.В. видано наказ № 62/ос, згідно якого Малової доручено тимчасово, з 21.06.2012 року, разом з її основною роботою, виконання додаткової роботи інженера з організації та нормування праці з доплатою 30% її посадового окладу за збільшений об'єм роботи на час виконання інженером з організації та нормування праці Смірної обов'язків економіста 1 категорії.

Малова відмовилась виконувати даний наказ, обґрунтовуючи це тим, що згідно рішення атестаційної комісії вона не відповідає займаній посаді.

06.07.2012 року директором Пенізевицького кар'єроуправління Шевчуком Ю.В. видано наказ № 20 про притягнення Малової до дисциплінарної відповідальності у вигляді догани за порушення трудової дисципліни та порушення п.7.1. Посадової інструкції інженера 2 категорії.

Рішенням Малинського районного суду Житомирської області від 18 січня 2013 року позов задоволено. Визнано неправомірним та скасовано наказ відокремленого структурного підрозділу «Пенізевицьке кар'єроуправління» державного підприємства «Управління промислових підприємств» Державної адміністрації залізничного транспорту України № 20 від 06.07.2012 року про притягнення Малової до дисциплінарної відповідальності.

Зробіть юридичний аналіз ситуації.

Чи правомірні дії структурного підрозділу «Пенізевицького кар'єроуправління» державного підприємства «Управління промислових підприємств» Державної адміністрації залізничного транспорту України?

Чи правомірне виконання додаткової роботи працівником в межах основної праці?

Чи підлягає позов задоволенню?

Практичне завдання до задачі: складіть наказ про притягнення до дисциплінарної відповідальності у вигляді догани.

Задача № 4

Іванов звернувся до суду з позовом до ТОВ «Артекс – Агро» про скасування наказу про оголошення догани, оскільки вважає, що відповідачем не були забезпечені умови праці, необхідні для виконання роботи, не були роз'яснені права та обов'язки, не надано робоче місце та він не був забезпечений необхідним для праці.

Представник відповідача в судовому засіданні позов не визнав та у суді пояснив, що ТОВ «Артекс – Агро» наказом від 20.07.2011 р. зобов'язало начальника охорони:

- в день ознайомлення з цим наказом письмово ознайомитися з посадовими обов'язками, затвердженими Генеральним Директором для Начальника охорони;

- скласти план роботи до 20.09.2011 року у розрізі заходів, дат виконання, отримання результатів, надати план у паперовій формі на затвердження Генеральному Директору (через секретаріат) не пізніше 01.08.2011 року.

З зазначеним вище наказом та посадовими обов'язками начальника охорони Іванов ознайомився 20.07.2011 р. Однак, всупереч наданим завданням керівництва та вимогам посадових обов'язків начальника охорони, Івановим не було подано до 01.08.2011 року плану роботи, що як наслідок призвело до порушення наказу та Посадових обов'язків начальника охорони.

У зв'язку з порушенням Івановим трудової дисципліни, щодо нього було складено наказ від 04.08.2011 року про винесення попередження. Однак Іванов продовжував порушувати трудову дисципліну на підприємстві та власні посадові обов'язки.

У зв'язку з порушенням трудової дисципліни та за систематичне невиконання вимог внутрішніх нормативних документів підприємства, Іванову було винесено догану.

Суд, заслухавши сторони, допитавши свідків, перевіривши матеріали справи прийшов до висновку, що позов задоволенню не підлягає.

Чи правомірним є рішення суду?

Чи є в діях Іванова ознаки порушення трудової дисципліни?

Який з видів дисциплінарного стягнення може бути застосовано до Іванова?

Що розуміється під дисциплінарною відповідальністю працівників?

Якому органу надано право накладення дисциплінарного стягнення?

Практичне завдання до задачі: складіть акт про відмову порушника трудової дисципліни надати письмове пояснення.

Задача № 5

18 березня 2010 року, в п'ятницю, за годину до закінчення роботи головний фахівець проектного інституту звернувся до друкарок машбюро з проханням терміново надрукувати пояснювальну записку до звіту за обсягом 14 друкованих сторінок. Друкарки попередили, що надрукувати за годину 14 сторінок вони не встигнуть, а затриматись після роботи вони не можуть, оскільки одна з них повинна забрати дитину з дитячого садка, а інша записалася на прийом до лікаря. Крім того обидві друкарки заявили, що в п'ятницю робочий день коротший на одну годину. Після закінчення робочого дня вони припинили роботу. 18 травня 2010 року був виданий наказ про покладення на друкарок стягнення – догани за невиконання термінового завдання.

Чи обґрунтовані заперечення друкарок за умовами задачі?

Чи правильно на друкарок покладені стягнення за порушення трудової дисципліни?

Назвіть підстави та порядок накладання дисциплінарного стягнення.

Що розуміють під робочим часом?

Практичне завдання до задачі: складіть акт про відсутність працівника на робочому місці.

Тестові завдання

1. На підставі аналізу законодавства дисциплінарну відповідальність можна поділити на:

- а) загальну і спеціальну
- б) загальну та особливу
- в) особливу і спеціальну
- г) загальна і спеціалізована

2. Дисциплінарне стягнення застосовується в строки не пізніше:

- а) одного місяця з дня виявлення проступку
- б) шести місяців з дня вчинення проступку
- в) двох тижнів з дня виявлення проступку
- г) трьох місяців з дня виявлення проступку

3. До дисциплінарних стягнень при загальній дисциплінарній відповідальності належать:

- а) догана і сувора догана
- б) попередження і звільнення
- в) догана і звільнення
- г) переведення на іншу роботу

4. Спеціальна дисциплінарна відповідальність визначається:

- а) статутами про дисципліну
- б) нормами окремих законів
- в) положеннями про дисципліну

г) правилами внутрішнього трудового розпорядку

5. Правові методи забезпечення трудової дисципліни – це:

- а) переконання та виховання
- б) заохочення та заходи примусу
- в) виховання та система стягнень
- г) переконання, виховання, заохочення та примус

6. Які є види дисциплінарних санкцій?

- а) дисциплінарне стягнення, заходи дисциплінарного впливу
- б) догана і звільнення
- в) попередження і звільнення
- г) виховання та система стягнень

7. До методів трудової дисципліни не відносяться:

- а) переконання
- б) виховання
- в) заохочення
- г) стягнення

8. Правові норми з регулювання трудової дисципліни містяться в:

- а) Конституції України
- б) Кодексі законів про працю України
- в) правилах внутрішнього трудового розпорядку
- г) у всіх перелічених випадках

9. До несумлінних працівників застосовують заходи:

- а) переконання і виховання
- б) заохочення
- в) дисциплінарного впливу і стягнення
- г) дисциплінарного впливу і громадського впливу

10. За порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки такі заходи стягнення:

- а) догана та звільнення
- б) звільнення і дисциплінарний вплив
- в) громадський вплив
- г) дисциплінарний вплив і громадський вплив

11. Яка форма оголошення стягнення?

- а) наказ (розпорядження) або постанова
- б) постанова або директива
- в) наказ або рішення
- г) директива або рішення

12. *Що таке прогул?*

- а) відсутність працівника на роботі більше трьох годин
- б) відсутність працівника на роботі протягом однієї години
- в) відсутність працівника на роботі протягом двох годин
- г) відсутність працівника на роботі протягом 30 хвилин

13. *Тривалість дії дисциплінарного стягнення:*

- а) протягом року з дня накладення
- б) протягом строку, визначеного власником
- в) протягом року з дня вчинення дисциплінарного проступку
- г) визначається сторонами

14. *Громадська догана – це:*

- а) кримінальне покарання
- б) адміністративне стягнення
- в) громадське стягнення, яке трудовий колектив має право застосувати до порушників трудової дисципліни
- г) громадське стягнення, яке трудовий колектив має право застосувати до порушників трудової дисципліни і адміністративне стягнення

15. *Порядок застосування дисциплінарного стягнення включає:*

- а) одержання письмового пояснення від порушника дисципліни
- б) дотримання строків, винесення покарання
- в) видання наказу власником про покарання
- г) ознайомлення працівника з наказом під розписку

16. *Дисциплінарне стягнення застосовується в строки не пізніше:*

- а) одного місяця з дня виявлення проступку
- б) шести місяців з дня вчинення проступку
- в) двох тижнів з дня виявлення проступку
- г) трьох місяців з дня виявлення проступку

17. *До дисциплінарних стягнень при загальній дисциплінарній відповідальності належать:*

- а) догана і сувора догана
- б) попередження і звільнення
- в) догана і звільнення
- г) переведення на іншу роботу

18. *Трудова дисципліна це:*

- а) система правових норм
- б) регулювання внутрішнього трудового розпорядку
- в) установлення трудових прав і обов'язків сторін трудового договору
- г) заходи заохочення за успіхи в роботі

19. Які строки застосування дисциплінарного стягнення?

- а) не пізніше одного місяця з дня виявлення порушення трудової дисципліни
- б) не пізніше двох місяців з дня виявлення порушення трудової дисципліни
- в) не пізніше одного року з дня виявлення порушення трудової дисципліни
- г) не пізніше шести місяців з дня виявлення порушення трудової дисципліни

20. Які строки застосування стягнення за результатами перевірки фінансово-господарської діяльності?

- а) не пізніше одного місяця з дня виявлення порушення трудової дисципліни
- б) не пізніше двох місяців з дня виявлення порушення трудової дисципліни
- в) не пізніше двох років з дня виявлення порушення трудової дисципліни
- г) не пізніше шести місяців з дня виявлення порушення трудової дисципліни

Рекомендована література

1. Андрійв В. Природний характер трудових прав працівників / В. Андрійв // Право України. – 2007. – № 3. – С. 67–70.
2. Бахрах Д. Н. Дисциплінарне принуждення / Д. Н. Бахрах // Правоведение. – 1985. – № 3. – С. 17–25
3. Бородін І. Дисциплінарна відповідальність та дисциплінарне провадження / І. Бородін // Право України. – 2006. – № 12. – С. 93–97.
4. Венедиктов В. С. Юридическая ответственность по советскому трудовому праву : учебное пособие / В. С. Венедиктов. – Киев : УМК ВО, 1989. – 68 с.
5. Венедиктов В. С. Теоретические проблемы юридической ответственности в трудовом праве : Монография / В. С. Венедиктов. – Х. : Консум, 1995. – 136 с.
6. Дем'янчук Ю. В. Актуальні проблеми дисциплінарної відповідальності в умовах законодавства України про працю / Ю. В. Дем'янчук // Молодий вчений. – 2014. – № 6(2). – С. 108–111.
7. Кабанцев В. До питання вдосконалення класифікації трудових спорів / В. Кабанцев // Право України. – 2006. – № 3. – С. 106–109.
8. Коваленко К. В. Шляхи вдосконалення категоріального апарату інституту дисципліни праці / К. В. Коваленко // Форум права. – 2014. – № 2. – С. 203–207.
9. Кодекс законів про працю України: затверджено Законом Української РСР від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради Української РСР. – 1971. – № 50 (Додаток). – Ст. 375.

10. Кожушко С. Трудова дисципліна у системі елементів трудових правовідносин / С. Кожушко // Право України . – 2005. – № 9. – С. 89–91.
11. Колеснік Т. В. Забезпечення дисципліни праці за допомогою організаційних заходів / Т. В. Колеснік // Форум права. – 2014. – № 3. – С. 476–479.
12. Колеснік Т. В. Комбінування різних методів та способів при забезпеченні дисципліни праці / Т. В. Колеснік // Митна справа. – 2014. – № 5(2.2). – С. 45–49.
13. Колеснік Т. В. Переконавання та заохочення як основні методи забезпечення дисципліни праці / Т. В. Колеснік // Митна справа. – 2013. – Спец. вип. – С. 160–164.
14. Колеснік Т. В. Правова природа матеріально-правового заохочення до дотримання дисципліни праці / Т. В. Колеснік // Вісник Чернівецького факультету Національного університету «Одеська юридична академія». – 2014. – Вип. 2. – С. 155–163.
15. Кутоманов Д. Є. Забезпечення дисципліни праці на ранніх етапах розвитку трудового права / Д. Є. Кутоманов // Митна справа. – 2013. – Спец. вип. – С. 151–155.
16. Кутоманов Д. Є. Притягнення до майнової відповідальності працівників як один із видів примусового методу забезпечення дисципліни праці: проблеми та напрямки вдосконалення / Д. Є. Кутоманов // Форум права. – 2014. – № 4. – С. 199–203.
17. Кутоманов Д. Є. Проблеми правового регулювання непрямих методів забезпечення дисципліни праці / Д. Є. Кутоманов // Форум права. – 2014. – № 3. – С. 480–483.
18. Лежнєва Т. М. Санкції в трудовому праві України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Т. М. Лежнєва. – Харків, 2003. – 195 с.
19. Лежнєва Т. М. Догана як санкція трудового права: функціональний аналіз / Т. М. Лежнєва // Права людини: проблеми забезпечення реалізації та захисту: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, м. Запоріжжя, 24 лютого 2012р. – Запоріжжя: у 4-х частинах. – Запоріжжя: Запорізька міська громадська організація «Істина», 2012. – Ч.4. – 112 с. – С. 15–18.
20. Лежнєва Т. М. Функціональний аналіз дисциплінарного звільнення як санкції трудового права / Т. М. Лежнєва // Трудове право в контексті розбудови громадянського суспільства: Матеріали науково-практичної конференції; м. Путивль, 14-16 червня 2012 р. / За ред. проф. В. С. Венедіктова. – Путивль: Українська асоціація фахівців трудового права, Путивльський коледж Сумського національного аграрного університету. – 2012. – С. 189–192.
21. Марченко І. В. Проблеми забезпечення дисципліни праці в нових умовах господарювання / І. В. Марченко // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2014. – № 29. – С. 158–162.
22. Марченко І. В. Систематизація законодавства про дисципліну праці як важливий чинник його ефективності / І. В. Марченко // Форум права. – 2014. – № 1. – С. 347–349.

23. Міщук М. О. Вдосконалення правового регулювання дисципліни праці в умовах кодифікації трудового законодавства України / М. О. Міщук // Юридичний вісник. Повітряне і космічне право. – 2013. – № 1. – С. 99–103.
24. Об утверждении Типовых правил внутреннего трудового распорядка : постановление СНК СССР от 18.01.1941 // СП СССР. – 1941. – № 4. – Ст. 63.
25. Об утверждении Типовых правил внутреннего трудового распорядка : постановление ГКТ СССР и ВЦСПС от 12.01.1957 г. // Бюллетень Госкомтруда СССР. – 1968. – № 1.
26. Об утверждении Типовых правил внутреннего трудового распорядка : постановление ГКТ СССР и ВЦСПС от 29.09.1972 // Бюллетень Госкомтруда СССР. – 1972. – № 12.
27. Панасик О. Правове регулювання застосування штрафів до працівника / О. Панасюк // Право України. – 2006. – № 8. – С. 44–47.
28. Подкопаев С В. Дисциплінарна відповідальність судді : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.10 / С. В. Подкопаев. – Х., 2003. – 185 с.
29. Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту : Постанова Кабінету Міністрів України від 26.01.1993 № 55 // ЗП України. – 1993. – № 4-5.
30. Про Вищу Раду юстиції : Закон України від 15.01.1998 № 22/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 25. – Ст. 146.
31. Про державну службу : Закон України від 16.12.1993 № 3723-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 52. – Ст. 490.
32. Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України : Закон України від 22.02.2006 № 3460-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 29. – Ст. 245.
33. Про затвердження Положення про дисципліну праці працівників гірничих підприємств : Постанова Кабінету Міністрів України від 13.03.2002 № 294 // Офіційний вісник України. – 2002. – № 12. – Ст. 567.
34. Про затвердження Статуту про дисципліну праці працівників спеціальних (воєнізованих) аварійно-рятувальних служб : Постанова Кабінету Міністрів України від 12.10.2000 № 1540 // Офіційний вісник України. – 2000. – № 42. – Ст. 1781.
35. Про практику розгляду судами трудових спорів : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 № 9 // Дебет-Кредит (Галицькі контракти). – 2008. – № 29. – стор. 279.
36. Пшонка А. В. Теоретичні та прикладні проблеми дисциплінарної відповідальності прокурорів : моног. / А. В. Пшонка. – Х. : Право, 2007. – 176 с.
37. Сыроватская Л. А. Ответственность по трудовому праву : автореф. дис. ... доктора юрид. наук : 12.00.05 / Московский юр. ин-т. – М., 1991. – 41 с.
38. Типовые правила внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций : постановление Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 20.07.1984 № 213 // Юридичний вісник України. – 1999. – № 15.
39. Толочко О. Удосконалення правового регулювання дисциплінарної відповідальності прокурорів / О. Толочко, С. Подкопаев // Вісник прокуратури.

– 2006. – № 2. – С. 69–75.

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

41. Угрюмова Г. О сущности хозяйской власти работодателя и значение ее в укреплении трудовой дисциплины на этапе перехода общества к рыночным отношениям / Г. Угрюмова // Підприємництво, господарство і право. – 2006. – № 5. – С. 166–169.

42. Хавронюк М. І. Дисциплінарні правопорушення і дисциплінарна відповідальність : навч. посіб. / М. І. Хавронюк. – К. : Атіка, 2003. – 240 с.

43. Хуторян Н. М. Правове регулювання дисципліни праці в новому Кодексі України про працю // Удосконалення трудового законодавства в умовах ринку : монографія / Відп. Ред. Н. М. Хуторян. – К.: Ін Юре, 1999. – С. 103–116.

44. Шерегов С. А. Производственная дисциплина и трудовой распорядок в странах с развитой рыночной экономикой / С. А. Шерегов // Трудовое право. – 2002. – № 1 (23). – С. 39 – 47.

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

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

ТЕМА № 13

МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

Матеріальна відповідальність, як різновид юридичної відповідальності. Поняття і цілі матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин. Поняття та функції матеріальної відповідальності працівників, її відмінності від майнової відповідальності осіб в інших галузях права. Матеріальна відповідальність працівників: особливості, підстави застосування.

Трудове майнове правопорушення та його елементи. Об'єктивна сторона як елемент трудового правопорушення. Протиправна поведінка як елемент об'єктивної сторони трудового правопорушення. Шкода як елемент об'єктивної сторони трудового правопорушення. Порядок визначення розміру заподіяної шкоди. Причинний зв'язок між шкодою та протиправною поведінкою особи як елемент об'єктивної сторони трудового правопорушення. Суб'єктивна сторона як елемент трудового правопорушення – вина.

Випадки, що виключають матеріальну відповідальність працівників. Види матеріальної відповідальності. Види матеріальної відповідальності працівників. Обмежена матеріальна відповідальність працівників. Повна матеріальна відповідальність працівників. Колективна (бригадна) матеріальна відповідальність. Матеріальна відповідальність роботодавця: особливості, підстави та порядок реалізації. Матеріальна відповідальність працівників за трудовим правом зарубіжних країн.

Поняття, зміст і порядок укладення договору про повну індивідуальну матеріальну відповідальність. Поняття, зміст і порядок укладення договору про повну колективну (бригадну) матеріальну відповідальність.

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

Контрольні питання

1. Які існують підходи до визначення поняття матеріальної відповідальності в трудовому праві?
2. Що, на вашу думку, слід розуміти під матеріальною відповідальністю в трудовому праві?
3. Які спільні риси матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин?
4. В чому полягає об'єктивний та суб'єктивний аспект негативної матеріальної відповідальності суб'єктів трудових правовідносин?
5. Чи діє у трудовому праві принцип презумпції невинуватості працівника?
6. На кого покладається обов'язок доказування наявності умов для покладання матеріальної відповідальності на працівника?

7. В чому полягає відмінність матеріальної відповідальності в трудовому праві від майнової відповідальності в цивільному праві?
8. Який строк позовної давності для звернення з позовом про стягнення з працівника матеріальної шкоди?
9. Які різновиди матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин виділяють у науковій літературі?
10. Які існують різновиди матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин згідно з КЗпП України?
11. Які існують дискусійні питання про підстави та умови матеріальної відповідальності в трудовому праві?
12. Що є, на вашу думку, підставою виникнення матеріальної відповідальності?
13. Що є елементами трудового правопорушення, яке є підставою матеріальної відповідальності?
14. В чому полягає об'єктивна сторона трудового правопорушення як підстави матеріальної відповідальності?
15. Що слід розуміти під протиправною поведінкою сторони трудового правовідношення?
16. В яких формах проявляється протиправна поведінка сторони трудового правовідношення?
17. Що слід розуміти під прямою дійсною шкодою?
18. Що слід розуміти під причинним зв'язком між порушенням трудового обов'язку стороною трудового правовідношення та заподіяною шкодою?
19. В чому полягає суб'єктивна сторона трудового правопорушення як підстави матеріальної відповідальності?
20. Що слід розуміти під виною сторони трудового правовідношення?
21. В яких формах виражається вина?
22. В якій формі, на вашу думку, вчиняється більшість трудових правопорушень?
23. Що слід розуміти під обмеженою матеріальною відповідальністю працівника?
24. В яких випадках працівники несуть обмежену матеріальну відповідальність?
25. Що слід розуміти під повною матеріальною відповідальністю працівника?
26. В яких випадках працівники несуть повну матеріальну відповідальність?
27. З якими працівниками може бути укладено договір про повну матеріальну відповідальність?
28. Які правові наслідки відмови працівника укласти договір про повну матеріальну відповідальність з поважних причин (або коли раніше виконання обов'язків за трудовим договором не вимагало укладення договору про повну матеріальну відповідальність)?
29. Чинним трудовим законодавством передбачено вичерпний перелік підстав для притягнення працівника до повної матеріальної відповідальності?

30.Що слід розуміти під колективною (бригадною) матеріальною відповідальністю працівників?

31.В яких випадках може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність?

32.Які вимоги до договору про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність?

33.Що є правовою основою притягнення працівника до підвищеної матеріальної відповідальності працівника у випадках, коли фактичний розмір збитків перевищує їх номінальний розмір?

34. Яким нормативно-правовим актом встановлюється спеціальний порядок обчислення розміру заподіяної шкоди у випадках притягнення працівника до підвищеної матеріальної відповідальності?

35. Чи визначені чинним КЗпП України загальні підстави матеріальної відповідальності роботодавця?

36. Які існують склади трудового правопорушення, що передбачають матеріальну відповідальність роботодавця як сторони трудового договору?

37.Які санкції матеріальної відповідальності можуть бути застосовані до роботодавця?

Практичні задачі та завдання

Задача № 1

Позивач звернувся до суду із позовом про стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні, посилаючись на те, що з 1965 року по 15 листопада 2014 року він працював у ВАТ «Херсонський бавовняний комбінат» на посаді електромонтера. На день звільнення розрахунок не здійснювався. Відповідач заборгованість по заробітній платі визнає. Згідно ст. 116 КЗпП України відповідач повинен виплатити йому середній заробіток за час затримки розрахунку при звільненні. Кількість місяців затримки складає 7,5 місяців – з 15.11.2014 р. по 30.06.2015 р. Просить стягнути з відповідача на його користь середній заробіток за час затримки розрахунку в сумі 11140 грн. 80 коп.

Представник відповідача в судовому засіданні заперечувала проти задоволення позовних вимог посилаючись на те, що ухвалою господарського районного суду Херсонської області від 18.05.2012р. було введено мораторій на задоволення вимог кредиторів в справі про банкрутство ВАТ «ХБК», оскільки середній заробіток за час затримки розрахунку є санкцією, то застосування до боржника такої санкції під час дії мораторію на задоволення вимог кредиторів є неможливим. Крім того, судовим наказом від 12.04.2015р. з ВАТ «ХБК» на користь позивача стягнуто заборгованість по заробітній платі яка виникла станом на 15.11.2014р. в сумі 28 698,77грн.

Чи можна стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку вважати санкцією матеріальної відповідальності роботодавця?

Чи є підстави для притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності в даній ситуації? Якщо є – до якої саме?

Яке рішення повинен ухвалити суд?

Практичне завдання до задачі: підготуйте позовну заяву від імені позивача.

Задача № 2

Відповідач, будучи директором Комунального підприємства «Водоканал» Ладанської селищної ради та у період із 05 травня 2014 року по 07 травня 2015 року та виконуючи обов'язки директора з 08 травня 2012 року по 21 травня 2015 року, внаслідок неналежного виконання своїх посадових обов'язків та умов п. 2.2 контракту, укладеного 05 травня 2014 року між ним та Ладанською селищною радою, допустив розтрату товарно-матеріальних цінностей, завдавши підприємству збитків на суму 15888 грн. 29 коп.

Вказані обставини були виявлені під час проведення ревізії фінансово-господарської діяльності підприємства.

Відповідачу було запропоновано в добровільному порядку провести відшкодування заподіяної шкоди, однак він відмовився від погашення такої в добровільному порядку, що і стало причиною звернення до суду із відповідним позовом.

В судовому засіданні представник позивача підтримав свої вимоги, але з врахуванням всіх обставин справи, уточнив свої позовні вимоги та остаточно просив стягнути з відповідача кошти в сумі 4000 грн.

Відповідач в судовому засіданні визнав остаточну суму шкоди та пояснив, що дійсно, працюючи на посаді керівника підприємства, не вжив достатніх заходів для збереження майна, що було йому передано згідно акту прийому-передачі майна в той час, коли він приступив до виконання обов'язків директора.

Як пояснив у судовому засіданні відповідач, під час укладання з ним контракту був підписаний і акт прийому-передачі ввіреного йому майна. Проте, під час його звільнення аналогічних документів не складалося та ним не підписувалося, а тому з'ясувати, коли і куди поділося ввірене йому майно, на даний час не представляється можливим. Хоча за місяць до його звільнення ним проводилася ревізія і недостачі ним виявлено не було.

На кого трудовим законодавством покладається обов'язок створити працівникам умови, необхідні для нормальної роботи і забезпечення повного збереження дорученого їм майна? Яким чином безпосередньо забезпечуються такі умови?

Чи зобов'язаний працівник бережливо ставитися до майна підприємства та вживати заходів щодо запобігання шкоди після припинення з ним трудових правовідносин?

Які випадки повної матеріальної відповідальності працівника передбачені трудовим законодавством?

Який порядок покриття шкоди заподіяної працівником?

Які обставини повинні бути враховані при визначенні розміру шкоди, що підлягає покриттю?

Яке рішення повинен ухвалити суд?

Практичне завдання до задачі: складіть акт прийому-передачі товарних цінностей.

Задача № 3

ТОВ «РОСТЕНЕРГОМАШ» звернулось до суду з позовом про стягнення з відповідача заборгованості за договором про надання безпроцентної позики в сумі 2600 грн., витрат на юридичну допомогу в сумі 1000 грн., а також суми судових витрат в розмірі 243,60 грн.

В позові представником позивача зазначено, що відповідач працював у ТОВ «РОСТЕНЕРГОМАШ» з 01.11.2013 року по 14.11.2014 року. 03.04.2014 року між сторонами укладено договір № РР119 про надання безпроцентної позики у сумі 5000 грн., відповідно до умов якого вказана сума підлягає поверненню шляхом щомісячного утримання із заробітної плати відповідача. Пунктом 10 договору передбачено, що у разі припинення трудових правовідносин між позичальником та позикодавцем до моменту повернення всієї суми позики, наданої позичальникові, сума неповерненого залишку підлягає обов'язковому поверненню позичальником негайно шляхом внесення в касу підприємства або на поточний рахунок позичкодавця.

Починаючи з 15.11.2014 року відповідач на роботу не виходив, у зв'язку з чим був звільнений за п. 4 ст. 40 КЗпП України. Станом на 20.03.2015 року позика за Договором повернута частково, борг відповідача перед підприємством становить 2 600 грн. З 15.11.2014 року відповідач не сплатив на користь ТОВ «РОСТЕНЕРГОМАШ» жодного платежу.

Чи є підстави для притягнення відповідача до матеріальної відповідальності за трудовим правом?

Норми якої галузі права повинні бути застосовані при вирішенні справи по суті?

Чим матеріальна відповідальність відрізняється від майнової цивільно-правової відповідальності?

Яке рішення повинен ухвалити суд?

Практичне завдання до задачі: складіть договір про надання безпроцентної позики згідно умов задачі.

Задача № 4

Позивач звернувся до суду з позовом до відповідача про відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок скоєння ним протиправних дій.

В обґрунтування своїх позовних вимог позивач посилається на наступне. Відповідач знаходився в трудових відносинах з ПАТ «Новопавлівський гранітний кар'єр» в якості головного енергетика підприємства з 17.01.2014 року по 28.02.2014 року, після чого звільнився за власним бажанням. При зайнятті посади головного енергетика, між ним та підприємством був складений договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність від 17.01.14 року № 17/01-14, згідно якого на відповідача була покладена матеріальна

відповідальність за безпеку збереження довірених йому підприємством цінностей, у зв'язку з чим він був зобов'язаний вживати заходи щодо запобігання шкоди. Під час виробничого процесу 01 лютого 2014 року у гірничому цеху підприємства, на електродвигуні ДПЕ-52У2, який був встановлений на екскаваторі № 09 ЕКГ-5, трапилась поломка підшипника, після чого двигун був знятий для ремонту. Відповідач, знаючи, що даний двигун знаходився на гарантійному обслугованні, не попередив про це керівництво підприємства, самостійно дав вказівку підлеглим працівникам провести його ремонт. Після проведення ремонту двигуна силами робітників гірничого цеху він був 03 лютого 2014 року встановлений для подальшої роботи. В ніч з 10 на 11 лютого 2014 року при видобуванні гірничої маси, зламався вал електродвигуна ДПЕ-52У2, в результаті чого він був зіпсований. Наказом по підприємству від 28.02.14 року № 21 на відповідача було накладено дисциплінарне стягнення у вигляді догани. Таким чином, неправомірними діями відповідача підприємству заподіяно пряму дійсну шкоду, яка полягає в тому, що підприємство вимушено провести витрати на відновлювання електродвигуна ДПЕ-52У2 в розмірі 7 400 грн. Позивач просить стягнути з відповідача на користь ПАТ «Новопавлівський гранітний кар'єр» заподіяну його неправомірними діями шкоду в розмірі 7 400 грн. і судовий збір.

Відповідач надав до суду свої заперечення, згідно яких вважав позовні вимоги необґрунтованими з наступних підстав. 17 січня 2014 року його було призначено головним енергетиком ПАТ «Новопавлівський гранітний кар'єр», і з ним був укладений договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність, за яким на нього була покладена відповідальність за збереження довірених підприємством матеріальних цінностей. З посадовою інструкцією, яка і визначає перелік довірених матеріальних цінностей, його було ознайомлено 11 лютого 2014 року. Тому у період з 17 січня по 11 лютого 2014 року він не міг нести матеріальну відповідальність за збереження матеріальних цінностей підприємства, і це є провина посадових осіб підприємства, які допустили його до виконання обов'язків головного енергетика, не ознайомивши з посадовою інструкцією. На копії посадової інструкції, доданої до матеріалів справи, видно, що дата його ознайомлення з інструкцією має сліди виправлення. Поломка та ремонт електродвигуна ДПЕ-25У2, сума за ремонт якого і є предметом позову, відбулась 01 лютого 2014 року, тобто до того, як відповідача було ознайомлено з посадовою інструкцією.

Яке правове значення має посадова інструкція?

З якого моменту набуває чинність договір про повну матеріальну відповідальність працівника?

З якого моменту згідно умов задачі відповідач стає матеріально-відповідальною особою?

Чи можна притягнути працівника до матеріальної відповідальності, якщо його вже було притягнуто до дисциплінарної відповідальності?

Яке рішення повинен ухвалити суд?

Практичне завдання до задачі: складіть заперечення проти позову згідно умов задачі.

Задача № 5

До суду з позовом звернувся ОК «СТ «Буревісник» про стягнення з відповідача – працівника відповідача – заподіяної матеріальної шкоди.

Свої вимоги позивач мотивує тим, що в січні 2013 року було проведено аудиторську перевірку діяльності кооперативу за період з 01.01.2010 р по 31.12.2010 рік та наданий звіт ТОВ АФ «Глобус-аудит» № 2-0 від 16.01.2013 р. Даною перевіркою було встановлено порушення касових операцій, розрахунків з підзвітними особами, обліку товарно-матеріальних цінностей. Так, 22 січня 2010 року відповідно до видаткового касового ордеру № 4 від 22.01.2010 р. без дозволу керівника кооперативу касиром, тобто відповідачем, за власним підписом, без затвердженого та підписаного авансового звіту від 18.01.2010 року, з каси підприємства безпідставно видано на своє ім'я грошові кошти у сумі 1107,44 грн. Підпис керівника ОК «СТ «Буревісник» відсутній. При цьому дата авансового звіту - 18.01.2010р. – випереджає дати доданих первинних документів (товарний чек ПП ОСОБА_2 б/н від 19.01.2010р. в сумі 300,00грн.; товарний чек ПП ОСОБА_3 № Тк0П09 від 22.01.2010р. в сумі 498,00 грн.; транспортні витрати по чеку від 18.01.2010р. в сумі 309,44 грн.). Свідомств про державну реєстрацію підприємців та зі сплати єдиного податку продавців товарів немає. Більш того, запаси, придбані по чеках, в обліку підприємства не відображено, в залишках ТМЦ не числяться. Актів на списання цих запасів немає. Отже, по вказаному випадку у ОК «СТ «Буревісник» не має права на проведення операції в обліку підприємства і відшкодування підзвітних сум. Кошти витрачено не на потреби ОК «СТ «Буревісник». Таким чином, вважає, що кооперативу завдано матеріальної шкоди на суму 1107,44 гривні саме відповідачем.

Відповідач позовні вимоги не визнала, надала суду письмові заперечення. Просила відмовити у задоволенні заявлених позовних вимог в повному обсязі, оскільки матеріальної шкоди кооперативу своїми діями вона не спричиняла та з нею не було укладено договір про повну матеріальну відповідальність.

Чи належить касир до працівників, які несуть повну матеріальну відповідальність згідно чинного законодавства?

Якщо в нормативно-правових актах встановлено, що працівник, який займає відповідну посаду, несе повну матеріальну відповідальність, чи потрібно з ним укласти договір про повну матеріальну відповідальність?

Який строк позовної давності для вимог щодо стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації? З якого моменту починається перебіг цього строку згідно умов задачі?

Яке рішення повинен ухвалити суд?

Практичне завдання до задачі: складіть договір про повну матеріальну відповідальність працівника.

Тестові завдання

1. Уразі обмеженої матеріальної відповідальності працівник зобов'язаний:

- а) покрити заподіяну шкоду повністю, але не більше свого середнього місячного заробітку
- б) покрити заподіяну шкоду повністю
- в) покрити заподіяну шкоду повністю, але в межах 2/3 середнього заробітку
- г) покрити повністю, але в межах посадового окладу

2. Шкода не є протиправною й не підлягає відшкодуванню:

- а) у разі нестачі і знищення цінностей
- б) у разі погіршення або зниження цінності майна
- в) у разі втрати майна
- г) у випадку нормального виробничо-господарського ризику

3. До прямої дійсної шкоди належать:

- а) упущена вигода
- б) вартість майна в межах природних збитків
- в) вартість майна в межах відсотка зношення
- г) вартість відновлення пошкодженого майна

4. За зіснуття або знищення через недбалість матеріалів працівники несуть:

- а) повну матеріальну відповідальність
- б) обмежену матеріальну відповідальність
- в) підвищену матеріальну відповідальність
- г) пряму матеріальну відповідальність

5. Підставою для встановлення матеріальної відповідальності у повному розмірі є:

- а) умисне завдання шкоди
- б) завдання шкоди через недбалість
- в) завдання шкоди у стані крайньої необхідності
- г) неотримання підприємством, установою, організацією доходів

6. Навмисно заподіяна шкода може відшкодуватися за таким видом матеріальної відповідальності:

- а) обмеженої, повної і підвищеної
- б) тільки обмеженої
- в) тільки повної
- г) повної та підвищеної

7. Умовами матеріальної відповідальності є:

- а) вина працівника
- б) протиправність дії або бездіяльності, наявність прямої дійсної шкоди
- в) причинний зв'язок між протиправним порушенням і майновою шкодою

г) всі перелічені варіанти

8. До об'єктів, з приводу яких може виникати підвищена матеріальна відповідальність, належать:

- а) дорогоцінні метали та дорогоцінне каміння
- б) комп'ютерна техніка
- в) промислові вироби
- г) вогнепальна зброя

9. Суб'єктами матеріальної відповідальності є:

- а) юридичні особи
- б) фізичні особи
- в) роботодавець або працівник
- г) будь-який суб'єкт, який спричинив матеріальну шкоду

10. Матеріальна відповідальність відрізняється від майнової за цивільним правом:

- а) суб'єктами
- б) підставами та умовами в повноту та порядком стягнення заподіяної шкоди
- г) всім вищезазначеним

11. Однією із умов покладення на працівника матеріальної відповідальності є:

- а) вчинення суспільно-небезпечного діяння
- б) неотримання підприємством, організацією, установою доходів
- в) заподіяння шкоди в стані крайньої необхідності
- г) наявність прямої дійсної шкоди

12. На кому лежить, за загальним правилом, тягар доведення вини працівника за заподіяну шкоду:

- а) на власникові або уповноваженому ним органі
- б) на працівникові
- в) на профспілці
- г) на суді

13. Підставою матеріальної відповідальності є:

- а) протиправність дії або бездіяльність
- б) неотримані доходи
- в) упущена вигода
- г) склад правопорушення

14. За невжиття необхідних заходів до запобігання випускові недоброякісної продукції, простою керівники підприємств, установ, організацій несуть відповідальність:

а) у розмірі заподіяної з їх вини шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку

б) у повному розмірі

в) у подвійному розмірі

г) у розмірі прямої дійсної шкоди

15. Види матеріальної відповідальності:

а) обмежена, пряма і підвищена

б) обмежена і повна

в) обмежена і кратна

г) обмежена, повна, підвищена

16. Шкода не є протиправною й не підлягає відшкодуванню:

а) у випадку заподіяння її у стані крайньої необхідності

б) у разі погіршення або зниження цінності майна

в) у разі втрати майна

г) внаслідок невиплати заробітної плати

17. Адміністративний порядок покриття матеріальної шкоди застосовується:

а) тільки у разі обмеженої матеріальної відповідальності

б) незалежно від виду матеріальної відповідальності

в) тільки у разі підвищеної матеріальної відповідальності

г) тільки у разі повної матеріальної відповідальності

18. Строк позовної давності для вимог щодо стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації:

а) два роки

б) три роки

в) законом не встановлений

г) один рік

19. Працівник, який завдав шкоду у нетверезому стані, несе матеріальну відповідальність:

а) у розмірі заподіяної з його вини шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку

б) у повному розмірі

в) у подвійному розмірі

г) у розмірі прямої дійсної шкоди

20. При спільному виконанні працівниками окремих видів робіт, зв'язаних із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей, коли неможливо розмежувати матеріальну відповідальність кожного працівника і укласти з ним договір про повну матеріальну відповідальність, може запроваджуватися:

- а) обмежена відповідальність
- б) повна відповідальність
- в) кратна відповідальність
- г) колективна відповідальність

Рекомендована література

1. Абрамова А. А. Дисциплина труда в СССР (правовые вопросы) / А. А. Абрамова. – М. : Юрид. лит., 1969. – 176 с.
2. Абрамова О. В. К вопросу о разграничении мер защиты и мер ответственности в трудовом праве / О. В. Абрамова // Журнал российского права. – 2009. – № 5. – С. 15–23.
3. Бару М. И. Материальные санкции в трудовом праве / М. И. Бару // Советское государство и право. – 1981. – № 7. – С. 33–37.
4. Белинский Е. С. Коллективная (бригадная) материальная ответственность работников торговли / Е. С. Белинский. – Донецк : Донбасс, 1971. – 160 с.
5. Белинский Е. С. Материальная ответственность рабочих и служащих / Е. С. Белинский. – Киев, Донецк : Вища школа, 1984. – 167 с.
6. Богомаз Л. Г. Однорідність матеріальної відповідальності сторін трудового договору / Л. Г. Богомаз // Судова апеляція. – 2006. – № 4 (5). – С. 112–116.
7. Болотіна Н. Б. Трудове право України : Підручник / Н. Б. Болотіна. – К.: Вікар, 2003. – 725 с.
8. Венедиктов В. С. Теоретические проблемы юридической ответственности в трудовом праве : Монография / В. С. Венедиктов. – Х. : Консум, 1995. – 136 с.
9. Запорожець О. М. Охоронні відносини в трудовому праві: поняття та система / О. М. Запорожець // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2011. – № 20. – С. 240–246.
10. Заржицький О. С. Юридична відповідальність в трудовому праві України : монографія / О. С. Заржицький. – Д. : АРТ-ПРЕС, 2009. – 144 с.
11. Иванов С. А. Советское трудовое право: вопросы теории / С. А. Иванов, Р. З. Лившиц, Ю. П. Орловский. – М. : Наука, 1978. – 368 с.
12. Каринский С. С. Материальная ответственность рабочих и служащих по советскому трудовому праву / С. С. Каринский. – М. : Госюриздат, 1955. – 243 с.
13. Кленов Е. А. Материальная ответственность рабочих и служащих на предприятии / Е. А. Кленов, В. Г. Малов. – М. : Юрид. лит., 1968. – 152 с.
14. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971 – додаток до № 50. – ст. 375.
15. Коротка О. М. Види матеріальної відповідальності суб'єктів трудових правовідносин / О. М. Коротка // Вісник Національного університету внутрішніх справ. – 2003. – Вип. 23. – С. 265–267.

16.Коротка О. М. Удосконалення правового регулювання матеріальної відповідальності в умовах ринкової економіки : автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / О. М. Коротка. – Х., 2003. – 20 с.

17.Кузніченко О. В. Правові питання притягнення працівників органів внутрішніх справ до матеріальної відповідальності за заподіяну ними шкоду : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / О. В. Кузніченко. – Х., 2001. – 20 с.

18.Курилов В. И. Личность. Труд. Право / В. И. Курилов. – М. : Юрид. Лит., 1989. – 336 с.

19.Лежнёва Т. М. Санкції в трудовому праві України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Т. М. Лежнёва. – Харків, 2003. – 195 с.

20.Лежнёва Т.М. Санкції матеріальної відповідальності у трудовому праві: функціональний аналіз // Актуальні проблеми правоохоронної діяльності та юридичної науки : матер. міжнар. наук.-практ. конф. (Дніпропетровськ, 19-20 верес. 2013 р.). – Дніпропетровськ: Дніпроп. держ. ун-т внутр. Справ, 2013. – 716 с. – С. 199-202.

21.Лушников А. М. Курс трудового права : Учебник : В 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. – 2-е изд., перераб. и доп. / А. М. Лушников, А. В. Лушникова. – М. : Статут, 2009. – 1151 с.

22.Петров П. В. Проблеми заходів впливу при притягненні до відповідальності працівника за невиконання умови про трудову функцію / П. В. Петров // Форум права. – 2011. – № 3. – С. 597–603.

23.Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудових правовідносин в умовах переходу України до ринкової економіки : автореф. дис. ... доктора юрид. наук : 12.00.05 / П. Д. Пилипенко. – Х., 2001. – 36 с.

24.Плева В. А. Організаційно-правові проблеми матеріальної відповідальності осіб рядового та начальницького складу органів внутрішніх справ : Автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / В. А. Плева. – К., 1999. – 19 с.

25.Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей : Закон України від 06.06.1995 № 217/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 22. – ст.173.

26.Про затвердження Переліку робіт, при виконанні яких може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність, умови її застосування і Типового договору про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність : Наказ Міністерства праці України від 12.05.1996 № 43 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0286-96>

27.Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 17. – ст. 121.

28.Про практику розгляду судами трудових спорів : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 № 9 // Дебет-Кредит (Галицькі контракти). – 2008. – № 29. – стор. 279.

29. Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 [Електронний ресурс] . – Режим доступу: <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=53221&pf35401=322609>

30. Стависский П. Р. Материальная ответственность предприятия в трудовых отношениях / П. Р. Стависский. – Киев, Одесса : Вища шк., 1987. – 179 с.

31. Стависский П. Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве / П. Р. Стависский. – Киев-Одесса : Вища шк., 1982. – 183 с.

32. Суровська Л. І. Удосконалення юридичних гарантій при притягненні працівників до матеріальної відповідальності : автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Л. І. Суровська. – Х., 2000. – 19 с.

33. Сыроватская Л. А. Материальная ответственность рабочих и служащих по советскому трудовому праву – один из видов юридической ответственности / Л. А. Сыроватская // Труды ВЮЗИ. – Т. V. – М., 1966. – С. 252-260.

34. Сыроватская Л. А. Ответственность за нарушение трудового законодательства / Л. А. Сыроватская. – М. : Юрид. лит., 1990. – 176 с.

35. Тищенко И. Л. О понятии материальной ответственности рабочих и служащих по советскому трудовому праву / И. Л. Тищенко // Советское государство и право. – 1964. – № 2. – С. 120-124.

36. Трудове право : підручник / М. І. Іншин, В. І. Щербина, Д. І. Сіроха та ін.; за ред. проф. М. І. Іншина та доц. В. І. Щербини. – Х. : НікаНова, 2012. – 560 с.

37. Трудове право України : Академічний курс: Підручник / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.; За ред. П. Д. Пилипенка. – 2-е вид., перероб. і доп. – К. : Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. – 544 с.

38. Хвостов А. М. Материальная ответственность рабочих и служащих / А. М. Хвостов. – Минск, 1976. – 112 с.

39. Хуторян Н. М. Об'єкти та суб'єкти матеріальної відповідальності в трудовому праві / Н. М. Хуторян // Правова держава. – К. : Ін Юре. – 1998. – Вип. 9. – С. 185–192.

40. Хуторян Н. М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин : Монографія / Н. М. Хуторян. – К. : Інститут держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2002 – 264 с.

41. Черноп'ятов С. В. Деякі питання обсягу поняття охоронних трудових правовідносин / С. В. Черноп'ятов // Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. – 2015. – № 2. – С. 129–137.

42. Черноп'ятов С. В. Поняття та ознаки охоронних трудових правовідносин / С. В. Черноп'ятов // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Юридичні науки». – 2014. – Вип. 2. – Том. 2. – С. 130–136.

43.Щербина В. І. Основні функції трудового права в умовах ринкових відносин : Монографія / В. І. Щербина. – Дніпропетровськ: Академія митної служби України, 2005. – 266 с.

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

45.Щербина В. І. Теоретичні проблеми визначення поняття охоронних правовідносин у трудовому праві / В. І. Щербина // Вісник Запорізького юридичного інституту. – 2004. – № 4. – С. 42–50.

46.Щербина В. І. Трудове право України : Підручник / В. І. Щербина; за ред. В. С. Венедіктова. – К. :Истина, 2008. – 384 с.

47.Щербина В. І. Функції трудового права : автореф. дис. ... доктора юрид. наук : 12.00.05 / В. І. Щербина. – Х., 2009. – 32 с.

48.Яковлев В. В. Договірна матеріальна відповідальність працівників за трудовим правом : дис. ... канд.. юрид. наук : 12.00.05 / В. В. Яковлев. – Харків, 2002. – 247 с.

49.Яковлев В. В. Фактична підстава матеріальної відповідальності в трудовому праві / В. В. Яковлев // Держава і право. Вип. 3. – К. – 1999. – С. 184–191.

ТЕМА № 14 ОХОРОНА ПРАЦІ

Конституційне право працівників на належні, безпечні і здорові умови праці. Законодавство про охорону праці. Державна політика в галузі охорони праці.

Поняття охорони праці. Зміст інституту охорони праці за трудовим правом. Принципи правової охорони праці працівників. Гарантії прав працівників на охорону праці. Забезпечення працівників спецодягом, іншими засобами індивідуального захисту, мийними та знешкоджувальними засобами. Відшкодування шкоди у разі ушкодження здоров'я працівників або у разі їх смерті. Охорона праці жінок, неповнолітніх та інвалідів. Організація охорони праці працівників на підприємстві. Державне управління охороною праці працівників. Участь трудових колективів і профспілок у регулюванні охорони праці на підприємстві.

Організаційно-правові форми забезпечення охорони праці на підприємстві: фінансування охорони праці; медичні огляди працівників; інструктаж і навчання працівників правилам техніки безпеки і виробничої санітарії; забезпечення працівників засобами індивідуального захисту. Спеціальні правила охорони праці на важких, небезпечних і шкідливих роботах (скорочення робочого часу, надання додаткових відпусток, перерв у роботі, видача спеціального одягу, мила та ін.). Правовий статус служби охорони праці на підприємстві. Комісія з питань охорони праці підприємства. Регулювання охорони праці у колективному договорі, угоді. Додержання вимог щодо охорони праці під час проектування, будівництва (виготовлення) та реконструкції підприємств, об'єктів і засобів виробництва. Інформація та звітність про стан охорони праці. Добровільні об'єднання громадян, працівників і спеціалістів з охорони праці. Стимулювання охорони праці. Відповідальність за порушення вимог щодо охорони праці.

Розслідування та облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на підприємствах, в установах і організаціях. Відшкодування шкоди, заподіяної працівникові каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням ним трудових обов'язків. Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці

Контрольні питання

1. Охарактеризуйте поняття «охорони праці» у широкому та вузькому значеннях.
2. Яка історія формування та розвитку законодавства про охорону праці?
3. Яку класифікацію норм у сфері охорони праці Ви знаєте?
4. Чи регулюється охорона праці нормами інших галузей права, окрім трудового права?
5. Які нормативно-правові акти з охорони праці Ви можете назвати?

6. Чи поширюються положення Закону України «Про охорону праці» лише на найманих працівників?
7. Як співвідносяться інструкції з охорони праці та посадові інструкції?
8. На яких принципах базується державна політика в галузі охорони праці?
9. Які Ви знаєте права працівників на охорону праці під час роботи?
10. Яка категорія працівників безоплатно забезпечується лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними харчовими продуктами, газованою солоною водою?
11. Які Ви можете назвати обов'язки працівників щодо додержання вимог нормативно-правових актів з охорони праці?
12. В яких випадках створюється служба охорони праці?
13. Які права має спеціаліст з охорони праці?
14. Які організаційно-правові форми забезпечення охорони праці на виробництві закріплені законодавством?
15. Які категорії працівників підлягають обов'язковому попередньому медичному огляду при прийомі на роботу?
16. На яких роботах забороняється праця неповнолітніх та жінок?
17. Чи не суперечать правила щодо охорони праці жінок принципу «гендерної рівності»?
18. Назвіть граничні норми підймання і переміщення важких речей жінками та неповнолітніми.
19. Які спеціальні правила з охорони праці встановлені жінкам-матерям?
20. У яких випадках дозволяється залучення інвалідів до надурочних робіт і робіт у нічний час?
21. На яких роботах працівникам видається спецодяг та інші засоби індивідуального захисту?
22. Як здійснюється навчання й інструктаж працівників з питань охорони праці?
23. Що необхідно розуміти під «нещасним випадком» та «професійним захворюванням»?
24. Які обов'язки комісії з розслідування нещасного випадку?
25. Які функції Фонду соціального страхування в Україні?
26. Який порядок розслідування та обліку нещасних випадків, пов'язаних з виробництвом?
27. Які принципи страхування від нещасного випадку на виробництві Ви знаєте?
28. У чому сутність економічного стимулювання охорони праці?
29. Яка компетенція Кабінету Міністрів України в галузі охорони праці?
30. Які повноваження міністерств та інших центральних органів виконавчої влади в галузі охорони праці?
31. Які повноваження органів місцевого самоврядування в галузі охорони праці?
32. Хто здійснює державний нагляд за додержанням законів та інших нормативно-правових актів про охорону праці?

33. Ким здійснюється громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці?

34. Назвіть повноваження професійних спілок при здійсненні ними контролю за дотриманням законодавства про охорону праці.

35. Які Ви можете назвати принципи нагляду та контролю за дотриманням законодавства про охорону праці?

36. Яка відповідальність настає за порушення законодавства про охорону праці?

Практичні задачі та завдання

Задача № 1

09 квітня 2015 року позивач Рогова О.В. звернулась до суду з позовом, посилаючись на те, що вона працювала на Харківському плитковому заводі з 11.06.2007 р. по 06.01.2014 р. транспортувальником прес-порошку. 26 липня 2012 р. вона в період роботи в цеху побачила свого колишнього чоловіка Власенка К.І., який не є працівником цього підприємства. Він почав наближатися до неї, позивач злякалася, що Власенко К.І. спричинить їй тілесні ушкодження, та вскочила на підвіконня відкритого вікна в цеху й впала з другого поверху, внаслідок чого від падіння отримала важку травму правої ноги. Позивач вважає, що, оскільки Власенко К.І., не будучи працівником підприємства, з не відомих причин був пропущений охоронниками прохідної на територію заводу та цеху в робочий час, тому ця травма повинна кваліфікуватися як виробнича. На підставі висновків комісії з розслідування був складений акт за формою Н-5, в якому було записано, що нещасний випадок не пов'язаний з виробництвом. За висновком МСЕК її визнано інвалідом 3-ої групи від професійного захворювання з втратою професійної працездатності 50% безстроково.

Позивач вважає, що висновки комісії щодо кваліфікації нещасного випадку як такого, що не пов'язаний з виробництвом, не відповідають законодавству та просить суд визнати відповідний акт за формою Н-5 недійсним. У свою чергу встановити, що нещасний випадок, який стався з позивачем, пов'язаним з виробництвом та зобов'язати відповідача скласти про це новий акт за формою Н-1.

Представник відповідача проти позову заперечував з тих підстав, що оскільки травма була отримана позивачем не внаслідок виробничого фактору, а внаслідок хуліганських дій іншої особи, то випадок від 26 липня 2012 р., який трапився з Роговою О.В., не можна вважати пов'язаним з виробництвом. За обставин, яких позивач отримала каліцтво, жодного впливу небезпечного виробничого фактору не було. У виробничий або технологічний процес перебування на підвіконні не входить, що також не є виконанням трудових обов'язків, тому підприємство й визначило відсутність зв'язку з умовами виробництва.

Яким нормативно-правовим актом визначений порядок проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків?

Чи можна вважати нещасний випадок, що трапився з Роговою О.В., пов'язаним з виробництвом?

Чи є у даному випадку вина підприємства в тому, що до робочого місяця Рогової О.В. була допущена стороння особа, в результаті чого, як вважає остання, підприємство не забезпечило їй безпечні та належні умови праці?

Яке рішення повинен ухвалити суд?

Практичне завдання до задачі: складіть Акт розслідування нещасного випадку за формою Н-5 згідно умов задачі.

Задача № 2

Зінченко А.Г. звернувся до суду із позовною заявою до відповідача про відшкодування моральної шкоди, мотивуючи свої вимоги наступним чином: працюючи на підприємстві «ШахтаДон» гірничо робочим очисного забою 5 розряду, 13.08.2012 р. при виконанні ним трудових обов'язків з ним стався нещасний випадок, в результаті якого йому було травмовано 4-й палець лівої руки. Згідно висновку МСЕК від 07.12.2012 р. позивачеві вперше встановлена втрата професійної працездатності в розмірі 5% в зв'язку з трудовим каліцтвом. Крім того, згідно висновку МСЕК від 05.12.2014 р. позивачеві вперше встановлена втрата професійної працездатності в розмірі 40% у зв'язку з професійним захворюванням - «вібраційна хвороба» та 20% у зв'язку з професійним захворюванням - «хронічне обструктивне захворювання легенів». Позивач зазначає, що у зв'язку з виробничою травмою та професійними захворюваннями спричинена шкода його здоров'ю і він відчуває фізичні та моральні страждання, оскільки обмежена його життєдіяльність, він не має можливості вести звичний активний образ життя, продовжувати роботу, змушений постійно лікуватися, відчуває гострий біль, загальну слабкість та швидко втому. Також позивач зазначив, що він змушений пристосовуватися до свого стану, терпіти фізичний біль, дискомфорт та незручності в житті, що викликає постійну нервозність та переживання, що його стан здоров'я не покращиться і він буде змушений терпіти страждання протягом усього свого життя. Вважає, що професійне захворювання отримав з вини відповідача, оскільки згідно акту розслідування професійне захворювання виникло у нього через недосконалість технологічних процесів видобутку вугілля, неефективністю засобів колективного та індивідуального захисту органів дихання при впливі вугільно-породного пилу в концентраціях, що перевищують допустимі норми. Крім того, його було звільнено з підприємства відповідача за п. 2 ч. 1 ст. 40 КЗпП України через виявлену невідповідність виконуваної роботи внаслідок стану здоров'я. Просив суд стягнути з відповідача на відшкодування моральних страждань 40 000 грн.

Представник відповідача - Шишкіна А.Р. надала письмові заперечення, в яких зазначила, що позивачем не надано суду доказів наявності моральної шкоди, а також не надано доказів щодо протиправності діяння відповідача та вини відповідача в спричиненні такої шкоди, крім того, зазначила, що при прийомі на роботу позивач був ознайомлений з умовами праці стосовно

наявності шкідливих та небезпечних факторів, за таких підстав просила відмовити позивачеві в задоволенні його вимог.

Яким чином Зінченко А.Г. має довести те, що заподіяння моральної шкоди є наслідком неналежного виконання відповідачем заходів з охорони праці?

Чи існує законодавчий механізм відшкодування моральної шкоди потерпілому на виробництві?

Чи передбачений чинним законодавством обов'язок роботодавця впроваджувати сучасні засоби техніки безпеки з метою запобігання виробничому травматизмові, а також забезпечувати санітарно-гігієнічні умови з метою запобігання виникнення професійних захворювань працівників?

Яке рішення повинен ухвалити суд?

Практичне завдання до задачі: складіть Акт розслідування причин виникнення хронічного професійного захворювання.

Задача № 3

Макарова М.Б. звернулася до суду з позовом до Хмельницької середньої загальноосвітньої школи № 19, управління освіти Хмельницької міської ради про визнання незаконними та скасування наказів, зобов'язання допустити до роботи, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу та моральної шкоди, посилаючись на те, що вона працює вчителем географії в означеній школі з 1994 р. Як зазначає позивач, останніх декілька років вона зазнає безпідставних переслідувань зі сторони адміністрації школи. 16.02.2015 р. після закінчення занять директор школи Нестеренко О.Д. та заступник начальника управління освіти з охорони праці Васильчук А.І. здійснили перевірку організації охорони праці та безпеки життєдіяльності у навчальному кабінеті географії № 45 як кабінету спеціального призначення. Під час перевірки були зроблені зауваження, що в кабінеті не в належному місці встановлена розетка, розірваний лінолеум на підлозі, а два вікна були зашторені. Директор школи вказала, що у журналі проходження інструктажу з техніки безпеки відсутній підпис позивача, хоча, як наголошує власне позивач, їй ніхто не пропонував вчинити такий підпис. Навчання з питань охорони праці позивач проходила у березні 2013 року, а у квітні того ж року здала відповідний екзамен, про що свідчать відповідні протоколи засідання комісії по перевірці знань з питань охорони праці. Тому, на думку Макарової М.Б., підстави для відсторонення її від роботи саме з цих причин були відсутні.

Наказом № 29 від 18.02.2015 р. управлінням освіти Хмельницької міської ради позивач відсторонена від роботи вчителя географії з 20.02.2015 р. до усунення причин відсторонення (без збереження заробітної плати). Підставою для видання наказу стали подання директора, акт комісії школи, доповідна заступника начальника управління освіти з охорони праці Васильчука А.І.

Як зазначає позивач, внаслідок відсторонення від роботи вона була позбавлена засобів існування, принижена перед учнями та педагогічними працівниками.

20.02.2015 р. директор школи повідомила позивача про те, що остання відмовилась від проходження інструктажів та навчання з питань охорони праці та безпеки життєдіяльності у середній загальноосвітній школі № 19 і пропонувала Макаровій М.Б. у термін до 06.03.2015 р. пройти навчання з зазначених питань в управлінні освіти Хмельницької міської ради.

Позивач посилається на те, що від проходження інструктажу не відмовлялась.

Представники відповідачів позов не визнали, вказавши, що підстави для задоволення позову відсутні, оскільки вони є безпідставними. Макарова М.Б. порушила вимоги трудового законодавства, тому була відсторонена від роботи на законних підставах. Вона відмовилась від підпису у журналі про проведення інструктажу з питань охорони праці. Після того, як Макарова М.Б. пройшла навчання з питань охорони праці, вона була допущена до виконання своїх посадових обов'язків.

Чи є у даному випадку дійсно законні підстави для відсторонення позивача від роботи?

Чи можна розцінювати відсутність підпису позивача у журналі проходження інструктажу як відмову від проходження інструктажу з питань охорони праці та безпеки життєдіяльності?

У відповідності до положень Закону України «Про освіту» на кого покладається обов'язок забезпечення безпечних і нешкідливих умов навчання, праці та виховання у навчальних закладах?

Яке рішення повинен ухвалити суд?

Практичне завдання до задачі: складіть Протокол засідання комісії з перевірки знань з питань охорони праці.

Задача № 4

18 серпня 2015 р. приблизно о 10:30 год. в Управлінні Пенсійного фонду України в Дарницькому районі міста Києва стався нещасний випадок з працівницею вказаного управління Кардашовою Ю.В. З матеріалів розслідування вказаного випадку вбачається, що Кардашова Ю.В., спускаючись по сходах з приймальні, що знаходиться на другому поверсі, через запаморочення голови упала на площадку між сходовими маршами першого та другого поверхів, внаслідок чого отримала злам великого горбика лівої плечової кістки без зміщення.

Проведеним комісією розслідуванням нещасного випадку встановлено, що нещасний випадок не пов'язаний з виробництвом, про що було складено акти за формою Н-5. Комісія не виявила жодних небезпечних або шкідливих виробничих факторів, які б могли вплинути на погіршення стану здоров'я Кардашової Ю.В., що, на думку членів комісії, є обов'язковою умовою визнання нещасного випадку таким, що пов'язаний з виробництвом. Тим більше в протоколі опитування потерпілої Кардашової Ю.В. нею особисто зазначено, що причиною її падіння стало запаморочення, яке могло бути наслідком прийняття нею пігулки від головного болю. За таких обставин комісія дійшла висновку, що при відсутності впливу небезпечних чи шкідливих

виробничих факторів, нещасний випадок є таким, що не пов'язаний з виробництвом.

У свою чергу Кардашова Ю.В., не погоджуючись з висновками комісії, пояснила, що нещасний випадок з нею стався, коли вона поверталася з кабінету заступника начальника управління, де робила ксерокопії документів. Що стало причиною запаморочення, в результаті якого вона упала зі східців на площадку і отримала перелом руки, їй невідомо. Заперечила, що запаморочення могло бути наслідком прийому пігулки пенталгіну, вказавши, що цей препарат вона приймає з 18 років, коли болить голова, при цьому жодних побічних його наслідків вона не відчувала. Як наслідок, Кардашова Ю.В. звернулася до суду із позовом про скасування складеного акту розслідування нещасного випадку, що стався 18 серпня 2015 р., та проведення повторного його розслідування.

На Вашу думку, чи є правомірними висновки комісії з розслідування у даному випадку?

Чи можна вважати нещасні випадки, що сталися внаслідок раптового погіршення стану здоров'я працівника під час виконання ним трудових обов'язків, як такі, що не пов'язані з виробництвом?

Хто виступатиме відповідачем у даному випадку?

Яке рішення повинен ухвалити суд?

Практичне завдання до задачі: складіть Повідомлення про нещасний випадок згідно умов задачі.

Задача № 5

Рішенням першої сесії п'ятого скликання Милорадівської сільської ради Котелевського району Полтавської області 11 квітня 2012 р. головою Милорадівської сільської ради обрано гр. Похилого С.В., 1964 року народження, освіта середня, на утриманні трьох неповнолітніх дітей.

28 жовтня 2014 р. заступником начальника відділення виконавчої дирекції фонду соціального страхування випадків на виробництві та профзахворювань України Ходарченком Б.В. проведена перевірка Милорадівської сільської ради, щодо дотримання законодавства і нормативних актів з охорони здоров'я службовими особами ради. В ході перевірки виявлено ряд порушень законодавчих і нормативних актів з охорони праці, зокрема на 2014 р. не передбачені кошти на охорону праці, які повинні становити не менше 0,5 відсотка від фонду оплати праці (ч. 3 ст. 19 Закону України «Про охорону праці»); не розроблені комплексні плани (заходи) по встановленню нормативів безпеки і гігієни праці, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам травматизму, аваріям, пожежам; не розроблене положення про порядок навчання і перевірки знань з питань охорони праці працівників та інші порушення Закону України «Про охорону праці».

На усунення порушень 28 жовтня 2014 р. Ходарченком Б.В. голові Милорадівської сільської ради Похилому С.В. внесено подання. На виконання вимог державного органу Похилий С.В. повинен був усунути виявлені недоліки, про що письмово проінформувати заступника начальника відділення у місячний термін.

28.11.2014 р. на адресу відділення виконавчої дирекції фонду соціального страхування випадків на виробництві та профзахворювань України Милорадівський сільський голова Похилий С.В. за вих. № 191 від 28.11.2014 р. направив лист – повідомлення про усунення недоліків та порушень виявлених під час перевірки 28 жовтня 2014 р.

Під час спільної перевірки працівників прокуратури Котелевського району та сектору ДСБЕЗ Котелевського РВ ГУ МВС України в Полтавській області встановлено, що відповідь надана частково, неповна (із зазначених 12 пунктів порушень, відповідь надана по б), відомості викладені в листі не відповідають дійсності, інформація не достовірна, жоден з пунктів виявлених недоліків не виконаний, положення, графіки, плани та інше не розроблені.

В судовому засіданні Похилий С.В. свою вину в скоєнні вказаних діянь визнав повністю і пояснив, що дійсно у відповіді на подання відділення виконавчої дирекції фонду соціального страхування випадків на виробництві та профзахворювань України надав недостовірну та неповну інформацію. Виявлені в ході перевірки порушення Закону України «Про охорону праці» фактично не усунув, але для створення видимості належної роботи підготував та надав неправдиву відповідь.

Чи є підстави для притягнення Похилого С.В. до юридичної відповідальності? Якщо є, то до якого саме виду юридичної відповідальності?

Чи зобов'язаний роботодавець відповідно до Закону України «Про охорону праці» інформувати Фонд соціального страхування України про стан охорони праці та про заходи, яких вжито для усунення відповідних порушень?

Чи враховує суд при накладенні стягнення характер вчиненого правопорушення, особу порушника, ступінь його вини, майновий стан, обставини, що пом'якшують відповідальність, зокрема щире розкаяння, перебування на утриманні трьох неповнолітніх дітей?

Яке рішення повинен ухвалити суд?

Практичне завдання до задачі: складіть Акт перевірки стану охорони праці згідно умов задачі.

Тестові завдання

1. За характером і часом проведення інструктажі з питань охорони праці поділяються на:

- а) вступний, первинний, повторний, позаплановий, допоміжний
- б) вступний, первинний, повторний, позаплановий, цільовий
- в) вступний, первинний, графічний, позаплановий, цільовий
- г) первинний, повторний, систематичний, позаплановий, цільовий

2. Фінансування охорони праці здійснюється:

- а) роботодавцем
- б) трудовим колективом
- в) спеціалістом з охорони праці
- г) професійною спілкою підприємства, установи чи організації

3. Для підприємств, незалежно від форм власності, або фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, витрати на охорону праці становлять:

- а) не менше 0,5 відсотка від фонду оплати праці за попередній рік
- б) не менше 0,3 відсотка від фонду оплати праці за поточний рік
- в) не менше 1,5 відсотка від фонду оплати праці за попередній рік
- г) 1 відсоток від фонду оплати праці за попередній рік

4. Робота підлітків з вантажами не повинна становити більше:

- а) 1/2 робочого часу
- б) 1/3 робочого часу
- в) 1/4 робочого часу
- г) 1/5 робочого часу

5. Роботодавець створює службу охорони праці на підприємстві з кількістю працюючих:

- а) 10 і більше осіб
- б) 20 і більше осіб
- в) 50 і більше осіб
- г) незалежно від кількості працюючих

6. Щорічному обов'язковому медичному огляду підлягають працівники віком до:

- а) 21 року
- б) 22 років
- в) 24 років
- г) 30 років

7. Нещасний випадок визнається таким, що не пов'язаний з виробництвом, якщо він стався:

- а) під час виконання завдань відповідно до розпорядження роботодавця в неробочий час, під час відпустки, у вихідні, святкові та неробочі дні
- б) під час використання власного транспортного засобу в інтересах підприємства з дозволу або за письмовим дорученням роботодавця
- в) під час прямування потерпілого до місця чи з місця відрядження згідно з установленим завданням
- г) при вчиненні кримінального правопорушення

8. Завершіть законодавче формулювання: «До працівників можуть застосовуватися будь-які заохочення за активну участь та ініціативу у здійсненні заходів щодо підвищення рівня безпеки та поліпшення умов праці. Види заохочень визначаються _____»:

- а) правилами внутрішнього трудового розпорядку
- б) посадовою інструкцією

- в) колективним договором, угодою
- г) трудовим договором

9. Служба охорони праці підпорядковується:

- а) трудовому колективу
- б) професійній спілці підприємства, установи чи організації
- в) місцевим органам виконавчої влади
- г) безпосередньо роботодавцю

10. Хто з перелічених суб'єктів встановлює єдину державну статистичну звітність з питань охорони праці?

- а) Кабінет Міністрів України
- б) центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці
- в) Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України
- г) Міністерство соціальної політики України

11. За загальним правилом розслідування випадку професійного захворювання проводиться протягом _____ робочих днів після утворення комісії з розслідування:

- а) 5
- б) 10
- в) 15
- г) 20

12. Позаплановий інструктаж проводиться:

- а) при ліквідації аварії або стихійного лиха
- б) при введенні в дію нових або переглянутих нормативно-правових актів з охорони праці, а також при внесенні змін та доповнень до них
- в) з працівником, який переводиться з одного структурного підрозділу підприємства до іншого
- г) з екскурсантами у разі екскурсії на підприємство

13. Система яких заходів та засобів утворює поняття «охорони праці», що закріплене Законом України «Про охорону праці»?

- а) правових, соціально-економічних, гуманітарних, санітарно-гігієнічних, лікувально-профілактичних
- б) правових, виховних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних, лікувально-профілактичних
- в) правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних, лікувально-профілактичних
- г) правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, культурно-просвітницьких

14. Рішення комісії з питань охорони праці підприємства мають:

- а) рекомендаційний характер
- б) обов'язковий характер в усіх випадках
- в) обов'язковий характер у випадках, коли до її складу входять спеціалісти з безпеки та гігієни праці
- г) обов'язковий характер у випадках, коли трапився нещасний випадок на виробництві

15. У разі, коли нещасний випадок визнано таким, що пов'язаний з виробництвом, складається акт за формою:

- а) Н-5
- б) П-4
- в) Т-1
- г) Н-1

16. Завершіть законодавче формулювання: «Страховими експертами з охорони праці можуть бути особи з вищою спеціальною освітою за фахом спеціаліста з охорони праці або особи з вищою технічною або медичною освітою, які мають стаж практичної роботи на підприємстві _____ та відповідне посвідчення, яке видається центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці»:

- а) не менше 2 років
- б) не менше 3 років
- в) 4 роки і більше
- г) не менше 5 років

17. Яке з наведених тверджень не відповідає чинному законодавству з охорони праці?

- а) працівник має право розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавства про охорону праці, не додержується умов колективного договору з цих питань
- б) комісія з розслідування аварії зобов'язана протягом десяти робочих днів провести розслідування обставин і причин аварії та скласти акт за формою Н-5
- в) у разі виявлення у працівників, у тому числі посадових осіб, незадовільних знань з питань охорони праці, вони повинні у двомісячний строк пройти повторне навчання і перевірку знань
- г) роботодавець зобов'язаний відшкодувати збитки, завдані порушенням вимог з охорони праці іншим юридичним, фізичним особам і державі, на загальних підставах, передбачених законом

18. Якщо працівник не пройшов навчання, інструктаж чи перевірку знань з охорони праці, то він:

- а) підлягає звільненню з роботи
- б) притягується до матеріальної відповідальності

- в) не допускається до роботи
- г) підлягає переведенню на іншу роботу

19. Спеціальному розслідуванню підлягають:

- а) нещасні випадки, які сталися з військовослужбовцями ЗСУ
- б) випадки зникнення працівників під час виконання трудових (посадових) обов'язків
- в) хронічні професійні захворювання
- г) усі варіанти не є вірними

20. Відомості про результати атестації робочих місць за умовами праці заносяться до:

- а) журналу реєстрації потерпілих від нещасних випадків
- б) журналу реєстрації інструкцій з питань охорони праці
- в) журналу реєстрації інструктажів з питань охорони праці на робочому місці
- г) карти умов праці

Рекомендована література

1. Амелічева Л. Проблеми формальної визначеності права працівника на безпеку праці / Л. Амелічева // Юридична Україна. – 2010. – № 10. – С. 88–93.
2. Андрійів В. М. Трудове право : навчальний посібник / В. М. Андрійів, В. Ф. Пузирний. – Чернігів : Чернігівський державний інститут права, соціальних технологій та праці, 2010. – 184 с.
3. Андрійів В. М. Юридичний механізм забезпечення трудових прав працівників : монографія / В. М. Андрійів. – Чернігів : Чернігівський державний інститут права, соціальних технологій та праці, 2011. – 301 с.
4. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник / Н. Б. Болотіна. – 5-те вид., перероб. і доп. – К. : Знання, 2008. – 860 с.
5. Гаращенко Л. П. Охорона праці працівників за законодавством Європейського Союзу / Л. П. Гаращенко // Часопис Київського університету права. – 2006. – № 3. – С. 97–102.
6. Гогіташвілі Г. Г. Основи охорони праці : Навч. посіб. / Г. Г. Гогіташвілі, В. М. Лапін. – 4-те вид., випр. і доп. – К. : Знання, 2008. – 302 с.
7. Грибан В. Г. Охорона праці : навч. посібник (для студ. вищ. навч. закл.) / В. Г. Грибан, О. В. Негодченко. – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 280 с.
8. Деякі питання розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві : Постанова Кабінету міністрів України від 30.11.2011 № 1232 // Офіційний вісник України – 2011. – № 94. – Ст. 3426.
9. Дмитренко Ю. П. Трудове право України : підручник / Ю. П. Дмитренко. – К. : ЮрінкомІнтер, 2009. – 624 с.

10. Дрозд І. Втрати держави внаслідок виробничого травматизму зі смертельними наслідками / І. Дрозд, М. Дрозд, О. Семко // Україна : аспекти праці. – 2006. – № 5. – С. 23–29.

11. Івчук Ю. Ю. До питання охорони праці неповнолітніх / Ю. Ю. Івчук // Держава і право : Збірник наукових праць. Юридичні і політичні науки. – К. : Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2012. – Вип. 56. – С. 276–279.

12. Івчук Ю. Ю. Медичний огляд працівників як умова забезпечення безпечних і здорових умов праці / Ю. Ю. Івчук // Трудове право в контексті розбудови громадянського суспільства : матеріали міжнародної науково-практичної конференції; м. Путивль, 14-16 червня 2012 р. / За ред. проф. В. С. Венедіктова. – Путивль : Українська асоціація фахівців трудового права, Сумський національний аграрний університет, Путивльський коледж Сумського національного аграрного університету. – 2012. – С. 106–111.

13. Караченцев С. Ю. Про участь роботодавця у розслідуванні професійних захворювань / С. Ю. Караченцев // Захист прав людини – європейський вимір України : матеріали міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої 10-річчю УАФТП; м. Севастополь, 6-9 червня 2013 р. / За ред. проф. В. С. Венедіктова. – Севастополь : Українська асоціація фахівців трудового права, Севастопольський інститут банківської справи Української академії банківської справи НБУ. – 2013. – С. 226–229.

14. Кодекс адміністративного судочинства України від 06.07.2005 № 2747-IV // Офіційний вісник України. – 2005. – № 32. – Ст. 1918.

15. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50 (Додаток). – Ст. 375.

16. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07.12.1984 № 8073-X // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1984. – № 51. – Ст. 1122.

17. Кодекс цивільного захисту України від 02.10.2012 № 5403-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 34-35. – Ст. 458.

18. Коляда Т. А. Правове регулювання охорони праці // Правові засади працевлаштування та зайнятості населення в умовах ринкової економіки : матеріали науково-практичної конференції; м. Севастополь, 19-21 травня 2011 р. / За ред. проф. В. С. Венедіктова. – Севастополь : Українська асоціація фахівців трудового права, Севастопольський інститут банківської справи Української академії банківської справи Національного банку України, 2011. – С. 202–205.

19. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

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

21. Кравцов Д. М. Правове регулювання відносин із розслідування й обліку нещасних випадків на виробництві : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Д. М. Кравцов. – Х., 2003. – 20 с.

22. Кримінальний кодекс України : від 05.04.2001 № 2341-III // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 25. – Ст. 131.

23. Літошко В. В. Організація та проведення інструктажів з питань охорони праці на підприємстві / В. В. Літошко // Проблеми захисту прав та свобод людини і громадянина : тези міжнародної науково-практичної конференції молодих вчених та студентів (м. Чернігів, 22–23 травня 2014 р.). – Чернігів : Десна Поліграф, 2014. – С. 108–112.

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

25. Основи законодавства України про охорону здоров'я : Закон України від 19.11.1992 № 2801-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 4. – Ст. 19.

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

27. Про використання ядерної енергії та радіаційну безпеку : Закон України від 08.02.1995 № 39/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 12. – Ст. 81.

28. Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення : Закон України від 24.02.1994 № 4004-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1994. – № 27. – Ст. 218.

29. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 23.09.1999 № 1105-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 11. – ст.75.

30. Про затвердження Граничних норм підймання і переміщення важких речей жінками: Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 10.12.1993 № 241 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/z0194-93>

31. Про затвердження граничних норм підймання і переміщення важких речей неповнолітніми : Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 22.03.1996 № 59 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0183-96>

32. Про затвердження Переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх : Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 31.03.1994 № 46 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/z0176-94>

33. Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок: Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 29.12.1993 № 256 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0051-94>

34. Про затвердження Положення про навчання неповнолітніх професіям, пов'язаним з важкими роботами і роботами з шкідливими або

небезпечними умовами праці : Наказ Державного комітету України по нагляду за охороною праці від 30.12.1994 № 130 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/z0014-95>

35. Про затвердження Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій : Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 21.05.2007 № 246 // Офіційний вісник України. – 2007. – № 55. – Ст. 2241.

36. Про затвердження Списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці : Постанова Кабінету Міністрів України від 17.11.1997 № 1290 // Офіційний вісник України. – 1997. – № 48. – стор. 22.

37. Про затвердження Типового положення про комісію з питань охорони праці підприємства : Наказ Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду від 21.03.2007 № 55 // Офіційний вісник України. – 2007. – № 26. – Ст. 1069.

38. Про затвердження Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці та Переліку робіт з підвищеною небезпекою : Наказ Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 26.01.2005 № 15 // Офіційний вісник України. – 2005. – № 8. – Ст. 455.

39. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 № 2694-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 2. – ст. 10.

40. Про Положення про Державну інспекцію ядерного регулювання України : Указ Президента України від 06.04.2011 р. № 403/2011 // Офіційний вісник Президента України. - 2011. - № 10. – Ст. 556.

41. Про Положення про Державну санітарно-епідеміологічну службу України : Указ Президента України від 06.04.2011 № 400/2011 // Офіційний вісник Президента України. – 2011. – № 10. – Ст. 553.

42. Про Положення про Державну службу гірничого нагляду та промислової безпеки України : Указ Президента України від 06.04.2011 № 408/2011 // Офіційний вісник Президента України. – 2011. – № 10. – Ст. 561.

43. Про Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці: Постанова Кабінету Міністрів України від 01.08.1992 № 442 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/442-92-п>

44. Про схвалення Концепції Загальнодержавної цільової програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2012–2016 роки : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 31.08.2011 № 889-р // Офіційний вісник України. – 2011. – № 72. – Ст. 2717.

45. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник / В. І. Прокопенко. – Х. : Консум, 1998. – 480 с.

46. Пузирний В. Ф. Державне управління в галузі охорони праці в Україні / В. Ф. Пузирний // Розумовські зустрічі : матеріали науково-практичної конференції «Розумовські зустрічі» (28 листопада 2012 року) / Сіверський інститут регіональних досліджень; Інститут законодавства Верховної Ради України. – Чернігів : Сіверський центр післядипломної освіти, 2012. – С. 68–70.

47. Пузирний В. Ф. Обов'язки працівника в контексті охорони праці / В. Ф. Пузирний, Г. В. Касіщева // Теорія і практика сучасного менеджменту : проблеми та шляхи їх вирішення : Збірник наукових праць VII-ої науково-практичної міжвузівської конференції (29 березня 2012 року, м. Чернігів, Чернігівська філія ПВНЗ «Європейський університет»; за заг. ред. к.т.н., доцента Аніщенко В. О. – Чернігів : ЧФ ПВНЗ «ЄУ». – С. 76–77.

48. Пузирний В. Ф. Підготовка інженерів з охорони праці у вищих навчальних закладах за кордоном : досвід для України / В. Ф. Пузирний, В. М. Бабакова // Актуальні проблеми організації та вдосконалення навчання з питань охорони праці, безпеки життєдіяльності та цивільного захисту у вищих навчальних закладах : матеріали всеукраїнського науково-практичного семінару з міжнародною участю (м. Євпаторія , 05–09 лютого 2013 р.) / М-во освіти і науки, молоді та спорту, Євпаторійський інститут соціальних наук Республіканського вищого навчального закладу «Кримський гуманітарний університет» (м. Ялта). – Євпаторія : ЄІСН РВНЗ КГУ, 2013. – С. 219–221.

49. Пузирний В. Ф. Право на належні, безпечні і здорові умови праці / В. Ф. Пузирний // Актуальні проблеми держави і права : Збірник наукових праць. Вип. 30 / Редкол. : С. В. Ківалов (голов. ред.) та ін. – Одеса : Юридична література, 2007. – С. 19–21.

50. Реус О. С. Правові проблеми в сфері забезпечення безпеки працюючих та шляхи їх вирішення / О. С. Реус // Трудове право та проблеми соціального захисту населення в контексті правової держави : Матеріали науково-практичної конференції; м. Харків, 24–25 вересня 2010 р. / За ред. В. С. Венедіктова. – Харків : Українська асоціація фахівців трудового права, Харківський економіко-правовий університет, 2010. – С. 208–212.

51. Романенко Н. В. Особливості вдосконалення навчання з питань охорони праці в Україні / Н. В. Романенко // Проблеми охорони праці в Україні : Збірник наукових праць. – 2010. – Вип. 18. – С. 53–58.

52. Селецький О. В. Причини виробничого травматизму та заходи щодо їх попередження й усунення / О. В. Селецький // Вісник Чернігівського державного інституту права, соціальних технологій та праці (серія Право. Економіка. Соціальна робота. Гуманітарні науки). – Чернігів : Чернігівський державний інститут права, соціальних технологій та праці, 2011. – № 1. – С. 66–69.

53. Селецький О. В. Проблеми правового регулювання безпечних і нешкідливих умов праці / О. В. Селецький // Проблеми правового забезпечення інтересів суб'єктів трудового права в умовах реформування трудового законодавства : Збірник тез міжнародної науково-практичної конференції, 30 вересня–1 жовтня 2011 року / За ред. к.ю.н., доц. А. В. Андрушко, к.ю.н. О. А. Ситницької. – Хмельницький : Хмельницький університет управління та права, 2011. – С. 179–181.

54. Смірнова О. О. Охорона праці як інститут сучасного трудового права / О. О. Смірнова // Соціальне право України : науковий збірник / Черніг. держ. технолог. ун-т, 2012. – № 1 (1). – С. 122–129.

55. Трудове право : підручник для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жернакова. – Х. : Право, 2012. – 496 с.
56. Трудове право України : підручник / М. І. Іншин, В. І. Щербина. – Х. : Діса плюс, 2014. – 500 с.
57. Трудове право України. Академічний курс : підручник / А. Ю. Бабаскін та ін.; за заг. ред. Н. М. Хуторян. – К. : А.С.К., 2004. – 608 с.
58. Трудове право України: Академічний курс : підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін. ; за ред. П. Д. Пилипенка. – К. : Ін Юре, 2004. – 536 с.
59. Чистолинова Е С. Проблемы охраны труда в современном мире / Е. С. Чистолинова, Л. Е. Реус // Захист прав людини – європейський вимір України : матеріали міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої 10-річчю УАФТП; м. Севастополь, 6–9 червня 2013 р. / За ред. проф. В. С. Венедіктова. – Севастополь : Українська асоціація фахівців трудового права, Севастопольський інститут банківської справи Української академії банківської справи НБУ. – 2013. – С. 199–201.
60. Чудовський В. І. Громадський контроль за додержанням законодавства по забезпеченню належних, безпечних і здорових умов праці / В. І. Чудовський // Форум права. – 2011. – № 4. – С. 807–812.
61. Шамшина І. Поняття охорони праці в сучасних умовах : теоретичний аспект / І. Шамшина // Трудове право України : сучасний стан та перспективи : матеріали науково-практичної конференції; м. Сімферополь, 22–24 травня 2008 р. / за ред. проф. В. С. Венедіктова. – Сімферополь : Українська асоціація фахівців трудового права, Кримський юридичний інститут, 2008. – С. 84–88.

ТЕМА № 15

ТРУДОВІ СПОРИ

Поняття трудових спорів та трудових конфліктів. Види трудових спорів. Причини й обставини виникнення трудових спорів. Принципи розгляду трудових спорів. Індивідуальні трудові спори.

Органи, що розглядають індивідуальні трудові спори. Комісії по трудових спорах (КТС) як органи, що розглядають трудові спори; порядок їх формування і компетенція. Компетенція судів щодо розгляду та вирішення трудових спорів. Трудові спори, що належать виключно до судовою компетенції. Юрисдикція та підсудність справ, що впливають з трудових правовідносин.

Строки звернення до КТС, суду за вирішенням трудових спорів. Порядок та строки розгляду та вирішення трудових спорів КТС. Оскарження та виконання рішень КТС. Особливості порядку та строків судового розгляду трудових спорів. Особливості виконання судових рішень по трудових спорах. Особливості розгляду окремих видів трудових спорів.

Поняття та види способів захисту трудових прав. Поновлення на роботі. Оплата вимушеного прогулу або виконання нижчеоплачуваної роботи. Зміна дати і/або формулювання причин звільнення. Оформлення трудових відносин з працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи. Визнання дій та рішень незаконними. Визнання недійсним умов договорів про працю, колективних договорів.

Особливості виконання судових рішень по трудовим спорам. Виконання рішень про поновлення на роботі та наслідки затримки його виконання. Обмеження повороту виконання рішень по трудових спорах.

Поняття колективних трудових спорів, їх предмет, сторони. Порядок проведення примирних процедур, розв'язання колективних трудових спорів.

Органи, що вирішують колективні трудові спори, їх правовий статус, порядок формування, компетенція та повноваження. 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. Сутність поняття «локаут». Відповідальність за порушення законодавства про колективні трудові спори.

Контрольні питання

1. Які існують підходи до визначення поняття трудові спори?
2. Що, на вашу думку, слід розуміти під поняттям трудових спорів в трудовому праві?
3. Які види трудових спорів виділяються в трудовому праві?
4. В чому полягає сутність поняття індивідуальних трудових спорів?
5. Визначте момент виникнення індивідуального трудового спору.

6. Які причини виникнення індивідуальних трудових спорів?
7. Які суб'єкти є сторонами індивідуальних трудових спорів?
8. Визначте принципи розгляду трудових спорів.
9. Визначте коло суб'єктів, правомочних розглядати індивідуальні трудові спори.
10. Визначте порядок формування і повноваження комісії по трудових спорах.
11. Чи дійсно комісія по трудових спорах є обов'язковим первинним органом по розгляду трудових спорів?
12. В чому особливості розгляду індивідуальних трудових спорів судами?
13. Яка специфіка розгляду судами спорів, пов'язаних з укладенням, зміною і припиненням трудового договору?
14. Що розуміється під поняттям захисту трудових прав?
15. Які способи захисту трудових прав?
16. Який порядок поновлення на роботі?
17. Що розуміється під поняттям вимушеного прогулу?
18. Як і за яких підстав оплачується вимушений прогул?
19. Встановіть особливості розгляду спорів, пов'язаних зі укладенням, зміною чи припиненням контракту.
20. Охарактеризуйте порядок розгляду індивідуальних трудових спорів, що виникають за участю працівників правоохоронних органів.
21. Які особливості розгляду індивідуальних трудових спорів за участю державних службовців в Україні?
22. Висловіть свою думку щодо доцільності запровадження спеціалізованих трудових судів в Україні. Які особливості діяльності спеціалізованих трудових судів в зарубіжних країнах?
23. Що розуміється під поняттям колективних трудових спорів?
24. Які суб'єкти є сторонами колективних трудових спорів?
25. Як формуються вимоги найманих працівників?
26. Визначте момент виникнення колективного трудового спору.
27. Що являє собою примирна комісія? Охарактеризуйте порядок її формування.
28. Як створюється трудовий арбітраж та які його повноваження?
29. Які повноваження має Національна служба посередництва і примирення?
30. Що таке страйк? Які основні засади реалізації права на страйк в Україні?
31. Визначте порядок проведення страйку в Україні.
32. Які гарантії мають працівники у зв'язку з проведенням страйку?
33. Визначте сутність поняття «локаут», охарактеризуйте проблеми правової реалізації цього правового інституту в Україні.
34. Яка відповідальність встановлюється за порушення законодавства про колективні трудові спори (конфлікти)?

Практичні задачі та завдання

Задача № 1

Донцов А.Б., який працює на заводі токарем, звернувся до комісії по трудових спорах 26.10.2015 із заявою про оскарження притягнення його 19.10.2015 до дисциплінарної відповідальності у вигляді догани за запізнення, якого фактично не було, оскільки до місця роботи він прибув вчасно, однак був затриманий на 1,5 години на прохідній підприємства для перевірки виниклих у начальника служби охорони підозр, які згодом не підтвердилися, про те, що Донцов А.Б. з'явився на роботу у нетверезому стані. Комісія розглянула трудовий спір 09.11.2015, але розгляд відбувся за відсутності працівника, який на той момент перебував на лікуванні в іншому місті та про час розгляду справи не знав. Було прийнято рішення, в якому зазначалося, що догана винесена на законних підставах. 10.11.2015 Донцов А.Б. отримав копію рішення комісії по трудових спорах, з яким він був повністю незгодний.

Чи допустив Донцов А.Б. порушення строків звернення до комісії по трудових спорах?

Які встановлено строки звернення до комісії по трудових спорах? Які наслідки їх порушення? Чи можливе їх поновлення?

Які встановлено строки розгляду трудового спору в комісії по трудових спорах? Чи дотримані вони в даному випадку?

Визначте коло осіб, які беруть участь в розгляді справи комісією по трудових спорах. Чи обов'язкова присутність працівника? Які наслідки його відсутності?

Чи законні дії комісії по трудових спорах в частині розгляду справи за відсутності Донцова А.Б.?

Чи може Донцов А.Б. оскаржити рішення комісії по трудових спорах і у який спосіб?

Яке рішення повинен ухвалити суд?

Практичне завдання до задачі: *складіть проект заяви до комісії по трудових спорах.*

Задача № 2

Наказом головного лікаря Рокитнянської центральної районної лікарні від 23.06.2015 притягнуто до дисциплінарної відповідальності у вигляді звільнення Сидорчук Д.М. – медичну сестру відділення невідкладної медичної допомоги Рокитнянської центральної районної лікарні. Не погодившись із звільненням, Сидорчук Д.М. 07.10.2015 подала заяву до комісії по трудових спорах. Стверджувала, що до дисциплінарної відповідальності її притягнуто без належної правової підстави – за відмову у неробочий час брати участь у заходах з ремонту і благоустрою лікарні, що проводяться місцевим осередком однієї з політичних партій.

Комісію по трудових спорах було обрано на засіданні Рокитнянської районної профспілкової організації працівників охорони здоров'я. В складі комісії було 15 осіб, але напередодні Іванова, яка входила до членів комісії

зламала ногу і не змогла бути присутньою на засіданні. Смирнова, яка пішла у відпустку, теж не змогла бути присутньою на засіданні. Куліч та Маків'ян були у відрядженні. Через хворобу голова комісії по трудових спорах Оловко був вимушений піти на лікарняний, він залишив замість себе в.о. Брукіна, але той у зв'язку з тим, що був мобілізований, також не зміг прийти. Чебрець та Галич не з'явилися на засідання без поважних причин.

Однак комісія по трудових спорах все ж таки провела засідання, оскільки більшість з відсутніх були відсутні з поважної причини, та вони усіяко підтримували винесене рішення комісії.

29.10.2014 комісія винесла рішення про поновлення Сидорчук Д.М. на роботі.

Чи повноважна комісія по трудових спорах Рокитнянської центральної районної лікарні?

Який порядок утворення та формування складу комісії по трудових спорах?

За яких умов засідання комісії по трудових спорах вважається правомочним? Чи були дотримані ці умови при розгляді справи Сидорчук Д.М.?

Чи відносяться спори про поновлення на роботі до компетенції комісії по трудових спорах?

Який порядок оскарження рішень роботодавця про звільнення працівників?

Які заходи захисту застосовуються у разі незаконного звільнення працівника?

Практичне завдання до задачі: складіть проект позовної заяви до суду.

Задача № 3

Мельникова Р.С. – кухаря 3 розряду їдальні № 7 ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» було притягнуто до дисциплінарної відповідальності за невиконання розпорядження адміністрації про переміщення на інше робоче місце до ТОВ «УкрМеталург» на посаду кухаря.

Директор пояснив своє рішення тим, що Мельников Р.С. порушив вимоги п. 10.1 Правил внутрішнього трудового розпорядку, які передбачають, що працівники підприємства зобов'язані своєчасно та точно виконувати розпорядження адміністрації.

Мельников Р.С. звернувся до комісії по трудових спорах, і її рішенням № 51 від 04.07.2015 його заяву було задоволено та скасовано наказ по підприємству «Про накладення дисциплінарного стягнення» № 792 від 12.06.2015 в частині винесення їй догани та позбавлення 100% виробничої премії за червень 2015 року. В тому ж рішенні комісія по трудових спорах також підтвердила те, що Мельников порушив діючі вимоги Правил внутрішнього трудового розпорядку, але дійшла висновку, що це порушення є дрібним та не відповідає тяжкості накладеного дисциплінарного стягнення.

Чи правомірні дії директора?

Визначте, чи правомірне рішення комісії по трудових спорах? Який порядок розгляду індивідуальних трудових спорів комісією по трудових спорах?

*Чи правильно кваліфікувала комісія по трудових спорах дії працівника?
Чи вплинуло це на правильність вирішення справи по суті?*

Пригадайте, що вважається переведенням працівника, і як воно відрізняється від переміщення; які умови переведення і переміщення працівника? В описаному випадку роботодавець намагався здійснити переміщення чи переведення працівника?

Як мав би діяти Мельникова Р.С., якби, виконавши розпорядження адміністрації про переміщення на інше робоче місце до ТОВ «УкрМеталург» на посаду кухара, вважав його незаконним та бажав би оскаржити?

Практичне завдання до задачі: складіть проект рішення КТС згідно з умовами задачі.

Задача № 4.

Сидоренко А.І. 08.05.2007 була прийнята на роботу до ПАТ «Банк «Кредит-Дніпро» на посаду провідного фахівця Дніпропетровського відділення, а 22.06.2015 переведена на посаду провідного фахівця відділу по роботі з корпоративними клієнтами Північного регіонального управління ПАТ «Банк «Кредит Дніпро». 6 листопада 2015 року вона була звільнена з роботи у зв'язку зі скороченням чисельності працівників ПАТ «Банк «Кредит Дніпро» на підставі пункту 1 статті 40 Кодексу законів про працю України.

Сидоренко А.І., вважаючи своє звільнення незаконним, звернулася до суду із вимогою про поновлення на роботі та оплати вимушеного прогулу. У мотивувальній частині позовної заяви позивачка обґрунтовувала свої вимоги тим, що вона є провідним спеціалістом, працювала в банківській системі багато років, більшість з яких – на керівних посадах, і у своєму звільненні вона вбачає порушення вимог ст. 49² КЗпП України, які, зокрема, полягають у тому, що їй не було запропоновано іншу роботу, хоча вакантні посади у ПАТ «Банк «Кредит Дніпро» існували. Судом встановлено, що зазначені обставини відповідають дійсності. Також судом встановлено, що трудову книжку позивачці було видано лише 11 листопада 2015 року, з нею не проведено усіх розрахунків по оплаті праці.

Яке рішення повинен ухвалити суд? Які заходи захисту він може застосувати?

Пригадайте порядок та підстави звільнення за ч. 1 ст. 40 Кодексу законів про працю України. Які гарантії встановлено для працівників при звільненні за цією підставою.

Яке рішення мав би ухвалити суд, якби виявилося, що звільнення позивачки є законним, однак їй із затримкою видали трудову книжку, не провели із нею повного розрахунку по заробітній платі та оплаті щорічної відпустки?

Суди якої юрисдикції повинні розглядати таку категорію справ? Визначте підсудність справи.

В чому особливості судового розгляду справ, в яких предметом оскарження звільнення найманих працівників?

Чи має право Сидоренко А.І. на відшкодування моральної шкоди, яка могла бути спричинена незаконним звільненням?

Практичне завдання до задачі: *складіть проект позовної заяви до суду.*

Задача № 5.

07.11.2015 Адамов А.О. звернувся до суду з позовом до Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого про визнання звільнення незаконним, поновлення на роботі, скасування запису в трудовій книжці та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Зазначав, що наказом ректора Університету від 28.08.2012 його було прийнято на посаду професора кафедри культурології Університету, а 25.06.2015 його було звільнено з посади професора кафедри культурології Університету з підстав, передбачених пунктом 3 статті 41 Кодексу законів про працю України. Підставою звільнення у вказаному наказі зазначено вирок Держинського районного суду м. Харкова від 09.07.2013, яким позивача засуджено за вчинення злочину, передбаченого статтею 128 Кримінального кодексу України, та витяг з протоколу профспілкового комітету від 22.06.2015.

Посилаючись на те, що аморального проступку він не вчиняв, вчинення такого проступку не підтверджено конкретними фактами, а звільнення унеможлиблює виконання вказаного вироку, яким призначено покарання у вигляді виправних робіт, а також що його позбавлено передбаченого Конституцією України права на працю, позивач просив визнати своє звільнення незаконним, зобов'язати відповідача поновити його на роботі й скасувати запис про звільнення у трудовій книжці як незаконний та стягнути середній заробіток за час вимушеного прогулу за період з 25.06.2015 до часу поновлення на роботі.

Який строк встановлений для звернення до суду за вирішенням трудових спорів? Чи може він бути поновлений та за яких підстав?

Пригадайте, які працівники можуть бути звільнені на підставі п. 3 ст. 41 КЗпП України.

Як судова практика тлумачить аморальний проступок як підставу звільнення?

Що слід враховувати при звільненні з роботи з підстав, передбачених п. 3 ст. 41 КЗпП України?

Яке рішення, на вашу думку, має ухвалити суд?

Які правопорушення, на вашу думку, не можуть бути підставою звільнення за п. 3 ст. 41 КЗпП України?

Практичне завдання до задачі: *складіть проект письмового заперечення відповідача проти позову.*

Тестові завдання

1. КТС розглядає трудові спори з дня подання заяви протягом:

- а) 3 днів*
- б) 10 днів*
- в) місяць*

г) 3 місяців

2. Рішення КТС може бути оскаржено протягом:

- а) 10 днів
- б) одного місяця
- в) 3 місяців
- г) 3 днів

3. До трудових спорів, які розглядаються виключно у судовому порядку, належать спори про:

- а) притягнення до дисциплінарної відповідальності
- б) ненадання щорічної відпустки
- в) позбавлення премії та інших додаткових виплат
- г) переведення на іншу роботу

4. Працівник може звернутися до КТС з дня, коли він дізнався про своє порушене трудове право протягом:

- а) 10 днів
- б) одного місяця
- в) 3 місяців
- г) 3 днів

5. Рішення КТС повинно бути виконано протягом:

- а) 10 днів
- б) одного місяця
- в) 3 місяців
- г) 3 днів

6. Рішення про створення КТС приймається:

- а) на загальних зборах трудового колективу
- б) на зборах первинної профспілкової організації
- в) за рішенням Директора підприємства, установи, організації
- г) за рішення більше, ніж половини учасників трудового колективу

7. Кількість робітників у складі КТС повинно бути:

- а) не менше половини всіх працівників підприємствах
- б) не менше половини складу КТС
- в) 2/3 складу КТС
- г) 2/3 працівників підприємства

8. Під поняттям колективний трудовий спір розуміється:

а) розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудова відносин, щодо встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; укладення чи зміни колективного договору,

угоди; виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; невиконання вимог законодавства про працю

б) розбіжності між сторонами соціально-трудових відносини, щодо підготовки посередників та арбітрів, формування списків арбітрів та посередників, перевірки, в разі необхідності, повноважень представників сторін колективного трудового спору (конфлікту)

в) тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) підприємства, установи, організації (структурного підрозділу)

г) всі вище перераховані варіанти

9. Органи, що уповноважені розглядати індивідуальні трудові спори, - це:

а) районні, районні у місті, міські, міськрайонні суди; органи прокуратури;

б) комісії з трудових спорів; районні, районні у місті, міські чи міськрайонні суди;

в) комісії по трудових спорах;

г) місцеві суди.

10. Рішення про виплату працівнику належних сум у трудових спорах стосовно грошових вимог:

а) повинно бути винесене у семиденний строк

б) не має обмежень строком

в) виноситься у строк, що визначається законодавством залежно від виду грошової вимоги

г) повинно бути винесене у десятиденний строк

11. Кому і в який термін вручається рішення комісії?

а) працівнику і роботодавцю у триденний строк

б) працівнику і роботодавцю у тижневий строк

в) працівнику і уповноваженому органу власника, власнику, профспілці у триденний строк

г) власнику або уповноваженому ним органу та працівнику у триденний строк

12. Виконання рішення КТС здійснюється на підставі посвідчення, яке пред'являється до виконавчої служби не пізніше:

а) трьох тижнів

б) трьох місяців

в) десяти робочих днів

г) немає обмежень строком

13. «Незалежний посередник» – це:

а) особа, яка призначена сторонами для вироблення рішення, що може задовольнити сторони колективного трудового спору (конфлікту)

б) орган, який складається із залучених сторонами фахівців, експертів та інших осіб і приймає рішення по суті трудового спору (конфлікту)

в) особа, яка сприяє встановленню взаємодії між сторонами, проведенню переговорів, бере участь у виробленні взаємоприйняттого рішення

г) орган, створений з метою сприяння поліпшенню трудових відносин та запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), їх прогнозування та сприяння своєчасному їх вирішенню, здійснення посередництва для вирішення таких спорів

14. У який строк приймається рішення трудового арбітражу?

а) десять днів з дня створення

б) чотирнадцять днів з дня створення

в) у строк, передбачений сторонами трудового арбітражу

г) обмежень немає

15. Час страйку, у якому бере участь працівник:

а) не зараховується до загального і безперервного трудового стажу

б) повинен бути відпрацьований згідно з нормами трудового законодавства

в) відраховується від майбутньої щорічної відпустки

г) не оплачується

16. За організацію страйку, який визнано судом незаконним, особи несуть:

а) цивільну або адміністративну відповідальність

б) адміністративну або дисциплінарну відповідальність

в) адміністративну або кримінальну відповідальність

г) кримінальну або дисциплінарну відповідальність

17. Страйк – це:

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

б) одна з форм розв'язання конфлікту між працівниками і роботодавцями, яка полягає в тимчасовому колективному припиненні праці з метою домогтися поліпшення умов праці або протесту проти їх зміни (на гірше), проти запровадження механізації й автоматизації праці (це призводить до масового звільнення працівників), солідарності з іншими страйкарями тощо

в) єдиний законний засіб вирішення колективного трудового спору (конфлікту) у зв'язку з відмовою власника або уповноваженого ним органу (представника) задовольнити вимоги найманих працівників або уповноваженого ними органу, профспілки, об'єднання профспілок чи уповноваженого нею (ними) органу

г) це розбіжності між сторонами соціально-трудоми відносини, щодо підготовки посередників та арбітрів, формування списків арбітрів та посередників, перевірки, в разі необхідності, повноважень представників сторін колективного трудового спору (конфлікту)

18. Національна служба посередництва і примирення фінансується за рахунок:

- а) коштів Державного бюджету України
- б) коштів Кабінету Міністрів України та Верховної Ради України
- в) коштів Верховного Суду України та коштів Державного бюджету України
- г) за рахунок Пенсійного фонду України

19. Організаційно-технічними засобами забезпечення діяльності КТС здійснюється:

- а) особою, яка подає заяву до даного органу
- б) власником підприємства
- в) за власні кошти комісії
- г) з державного бюджету

20. Якщо працівник не з'явиться на засідання КТС, то:

- а) заява відкладається до наступного засідання
- б) заява розглядається за відсутності працівника
- в) з'ясовуються причини неявки, якщо поважних причин не має, то заява розглядається за відсутності працівника
- г) заява знімається з розгляду

Рекомендована література

1. Болотіна Н. Б. Трудове право України : Підручник / Н. Б. Болотіна. – К. : Вікар, 2003. – 725 с.
2. Гурина Ю. О. Проблемы трудового процессуального права как самостоятельной отрасли российского права : автореф дисс. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Ю. О. Гурина. – Пермь, 2006. – 22 с.
3. Дашутін І. В. Правове регулювання судового захисту трудових прав громадян : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / І. В. Дашутін. – Х., 2008. – 20 с.
4. Єрохін С. В. Роль посередництва у вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів) : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / С. В. Єрохін. – Х., 2008. – 19 с.
5. Запара С. І. Удосконалення процедури вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) примирними органами в Україні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / С. І. Запара. – К., 2005. – 22 с.

6. Кабанець В. О. Теоретичні аспекти удосконалення розгляду трудових спорів (конфліктів) в Україні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / В. О. Кабанець. – Луганськ, 2009. – 20 с.
7. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971 – додаток до № 50. – ст. 375.
8. Лазор В. В. Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні : автореф. дис. ... доктора юрид. наук : 12.00.05 / В. В. Лазор. – К., 2005. – 40 с.
9. Морозов Д. А. Трудове процесуальне правоотношение : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Д. А. Морозов. – Пермь, 2006. – 22 с.
10. Обушенко О.М. Особливості вирішення службово-трудова спорів та правового захисту працівників органів внутрішніх справ України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / О. М. Обушенко. – Х., 2002. – 17 с.
11. Про колективні договори і угоди : Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 36. – ст. 361.
12. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності : Закон України від 22.06.2012 № 5026-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 22. – ст. 216.
13. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 34. – ст. 227.
14. Про практику розгляду судами трудових спорів : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 № 9 // Дебет-Кредит (Галицькі контракти). – 2008. – № 29. – стор. 279.
15. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 45. – ст.397.
16. Про соціальний діалог в Україні : Закон України від 23.12.2010 № 2862-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 28. – ст. 255.
17. Про утворення Національної служби посередництва і примирення : Указ Президента України від 17.11.1998 № 1258/98 // Офіційний вісник України. – 1998. – № 46. – стор. 13.
18. Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 [Електронний ресурс] . – Режим доступу: <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=53221&pf35401=322609>
19. Сокол М. В. Порядок вирішення колективних трудових спорів і конфліктів в Україні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / М. В. Сокол. – К., 2010. – 20 с
20. Трудове право : підручник / М. І. Іншин, В. І. Щербина, Д. І. Сіроха та ін.; за ред. проф. М. І. Іншина та доц. В. І. Щербини. – Х. : НікаНова, 2012. – 560 с.
21. Черноп'ятов С. В Деякі питання обсягу поняття охоронних трудових правовідносин / С. В. Черноп'ятов // Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. – 2015. – № 2. – С. 129–137.

22. Щербина В. І. Трудове право України : Підручник / В. І. Щербина; за ред. В. С. Венедіктова. – К. : Істина, 2008. – 384 с.