



**ХМЕЛЬНИЦЬКА ОБЛАСНА РАДА
ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ УПРАВЛІННЯ ТА ПРАВА
ІМЕНІ ЛЕОНІДА ЮЗЬКОВА**

ЗАТВЕРДЖЕНО

Рішення методичної ради
університету
29 серпня 2024 року, протокол № 1

Перша проректорка, голова
методичної ради університету,
кандидатка наук з державного
управління, доцентка

_____ **Ірина КОВТУН**

НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНІ МАТЕРІАЛИ
навчальної дисципліни
«ТРУДОВЕ ПРАВО»
для підготовки на першому освітньому рівні
здобувачів вищої освіти ступеня бакалавра
за спеціальністю 081 Право
галузі знань 08 Право

м. Хмельницький
2024

Розроблено:

доцент кафедри трудового, земельного та господарського права, кандидат юридичних наук,
доцент

_____ Алла АНДРУШКО

28 серпня 2024 року

Схвалено кафедрою трудового, земельного та господарського права

28 серпня 2024 року, протокол № 1.

Завідувач кафедри доктор юридичних наук _____ Іван КОСТЯШКІН

28 серпня 2024 року

Декан юридичного факультету, доцент кафедри кримінального права та процесу, кандидат
юридичних наук, доцент

_____ Віктор ЗАХАРЧУК

28 серпня 2024 року

Погоджено методичною радою університету 29 серпня 2024 року,
протокол № 1 .

Голова методичної ради _____ І.Б. Ковтун

29 серпня 2024 року

іковий обсяг програми — 3,2 ум.др.арк

ЗМІСТ

			Стор.
1.	Структура вивчення навчальної дисципліни		– 2
	1.1.	Тематичний план навчальної дисципліни	– 2
	1.2.	Лекції	– 3
	1.3.	Семінарські (практичні) заняття	– 5
	1.4.	Самостійна робота студентів	– 48
	1.5.	Контрольні роботи	– 53
	1.5.1.	Вимоги до написання контрольних робіт	– 53
	1.5.2.	Варіанти контрольних робіт	– 56
	1.6.	Підсумковий контроль	– 65
	1.6.1.	Питання для підсумкового контролю	– 65
	1.6.2.	Приклад екзаменаційного білету	– 69
2.	Схема нарахування балів		– 69
3.	Рекомендовані джерела		– 70
4.	Інформаційні ресурси в Інтернеті		– 80

1. Структура вивчення навчальної дисципліни

1.1. Тематичний план навчальної дисципліни

№ теми	Назва теми	Кількість годин					
		Заочна форма навчання					
		Усього	у тому числі				
Лекції	Сем. (прак).		Лабор.	Ін.зав.	СРС		
1.	Поняття, предмет, метод, система і джерела трудового права	16	2	2	-	-	12
2.	Трудовий договір	20	2	2	-	-	16
3.	Переведення на іншу роботу	14	2	-	-	-	12
4.	Припинення трудового договору	28	2	2	-	-	24
5.	Правове регулювання робочого часу та часу відпочинку	18	2	2	-	-	14
6.	Дисциплінарна відповідальність	14	2	1	-	-	12
7.	Матеріальна відповідальність	18	2	1	-	-	16
8.	Оплата праці	14	2	-	-	-	12
9.	Охорона праці	14	2	-	-	-	12
10.	Трудові спори	24	2	2	-	-	20
Всього годин :		180	18	12		-	150

1.2. Лекції

№ з/п	Назва і план теми	Кількість годин
1.	Тема 1. Поняття, предмет, метод, система і джерела трудового права	2
1.1.	Виникнення і розвиток трудового права як галузі права.	
1.2.	Поняття та предмет трудового права.	
1.3.	Сфера дії трудового законодавства.	
1.4.	Метод трудового права.	
1.5.	Система трудового права.	
1.6.	Функції та принципи трудового права.	
1.7.	Поняття джерел трудового права України, їх класифікація.	
1.8.	Акти соціального партнерства та локальні акти як джерела трудового права	
2.	Тема 2. Трудовий договір	2
2.1.	Поняття, ознаки та соціально-правове значення трудового договору.	
2.2.	Сторони трудового договору.	
2.3.	Зміст трудового договору: істотні та факультативні умови.	
2.4.	Процедура укладення трудового договору. Оформлення трудових відносин.	
2.5.	Класифікація трудових договорів.	
2.6.	Особливості окремих видів трудових договорів.	
2.7.	Правове регулювання сумісництва, суміщення, в.о. за посадою.	
3.	Тема 3. Переведення на іншу роботу	2
3.1.	Істотні умови праці: поняття, порядок зміни, правові наслідки.	
3.2.	Поняття переведення та переміщення.	
3.3.	Види переведень на іншу постійну роботу.	
3.4.	Види переведень на іншу тимчасову роботу.	
4.	Тема 4. Припинення трудового договору	2
4.1.	Загальні підстави припинення трудового договору.	
4.2.	Звільнення з роботи за ініціативою роботодавця.	
4.3.	Розірвання трудового договору з ініціативи працівника.	
4.4.	Розірвання трудового договору за ініціативою осіб, які не є стороною трудового договору.	
4.5.	Відсторонення від роботи.	
4.6.	Оформлення звільнення з роботи та проведення розрахунку.	
4.8.	Правові наслідки незаконного звільнення чи відсторонення від роботи.	
5.	Тема 5. Правове регулювання робочого часу і часу відпочинку	2
5.1.	Поняття та ознаки робочого часу.	
5.2.	Правове регулювання робочого часу нормальної тривалості.	
5.3.	Види робочого часу.	
5.4.	Надурочні роботи.	
5.5.	Поняття та види часу відпочинку.	
5.6.	Поняття та види відпусток.	
5.7.	Щорічна основна відпустка: поняття, тривалість, порядок надання.	
5.8.	Щорічні додаткові відпустки: поняття, види, тривалість, порядок надання.	
5.9.	Оплата щорічних відпусток. Грошова компенсація за невикористані дні щорічних відпусток.	
6.	Тема 6. Дисциплінарна відповідальність	2

6.1.	Поняття та методи забезпечення трудової дисципліни.	
6.2.	Правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку.	
6.3.	Дисциплінарна відповідальність: поняття, види. Дисциплінарний проступок як підстава дисциплінарної відповідальності.	
6.4.	Загальна дисциплінарна відповідальність. Види дисциплінарних стягнень і порядок їх накладення.	
6.5.	Правова природа додаткових заходів впливу на порушників трудової дисципліни.	
6.6.	Спеціальна дисциплінарна відповідальність.	
7.	Тема 7. Матеріальна відповідальність	2
7.1.	Поняття, значення, функції матеріальної відповідальності.	
7.2.	Підстави та умови матеріальної відповідальності працівників.	
7.3.	Види матеріальної відповідальності працівників: а) обмежена матеріальна відповідальність; б) повна матеріальна відповідальність.	
7.4.	Кратна (підвищена) матеріальна відповідальність працівників.	
7.5.	Визначення розміру та порядок покриття завданої шкоди.	
7.6.	Відшкодування моральної шкоди у трудовому праві.	
7.7.	Матеріальна відповідальність роботодавця.	
8.	Тема 8. Оплата праці	2
8.1.	Поняття заробітної плати та оплати праці за трудовим правом.	
8.2.	Структура заробітної плати.	
8.3.	Тарифна система.	
8.4.	Форми оплати праці	
8.5.	Системи оплати праці.	
8.6.	Державне регулювання оплати праці.	
8.7.	Договірне регулювання оплати праці. Правові умови укладення та дії тарифних угод.	
8.8.	Право працівника на оплату праці та його захист. Строки виплати заробітної плати Обмеження утримань із заробітної плати.	
8.9.	Гарантійні та компенсаційні виплати	
9.	Тема 9. Охорона праці	2
9.1.	Поняття і зміст охорони праці по трудовому праву, її правове регулювання.	
9.2.	Організація охорони праці на виробництві.	
9.3.	Охорона праці жінок, неповнолітніх, осіб із зниженою працездатністю	
9.4.	Державний нагляд і контроль за охороною праці.	
9.5.	Відповідальність за порушення норм про охорону праці.	
9.6.	Розслідування та облік нещасних випадків, профзахворювань і аварій, пов'язаних з виробництвом.	
10.	Тема 10. Трудові спори	2
10.1.	Поняття та причини виникнення трудових спорів. Класифікація	
10.2.	трудових спорів	
10.3.	Вирішення індивідуального трудового спору у КТС.	
10.4.	Вирішення індивідуального трудового спору в суді.	
10.5.	Особливості вирішення трудових спорів про поновлення на роботі, стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу, про відшкодування матеріальної та моральної шкоди.	

10.6.	Виконання рішення суду по трудовому спору.	
10.7.	Поняття, предмет і сторони колективних трудових спорів.	
10.8.	Порядок розгляду та вирішення колективного трудового спору.	
10.9.	Правове регулювання проведення страйків: оголошення страйку, правові наслідки визнання страйку незаконним.	
Всього годин:		18

1.3. Семінарські заняття

Семінарське заняття 1

Тема 1. Поняття, предмет, метод, система і джерела трудового права

Питання для усного опитування та дискусії

- 1.1. Виникнення і розвиток трудового права як галузі права.
- 1.2. Предмет трудового права.
- 1.3. Сфера дії трудового законодавства.
- 1.4. Метод трудового права.
- 1.5. Система трудового права
- 1.6. Функції трудового права.
- 1.7. Поняття джерел трудового права України, їх класифікація.
- 1.8. Акти соціального партнерства та локальні нормативно-правові акти як джерела трудового права

Практичні завдання

Завдання 1. Наведіть приклади з Кодексу законів про працю України загальних норм, які поширюються на всіх працівників, і спеціальних правових норм, що врегульовують особливості трудових відносин окремих категорій працівників.

Завдання 2. О. Смірнов уклав трудову угоду з адміністрацією стадіону «Спартак», за якою його бригада зобов'язалася привести до належного вигляду футбольне поле. Робота тривала 10 днів. Після закінчення роботи під час розрахунку Смірнов зажадав виплати всім членам бригади винагороду за надурочні роботи. Адміністрація відмовилася, посилаючись на те, що хоча О. Смірнов і зазначався у договорі бригадиром, однак склад і навіть прізвища членів бригади в договорі не були вказані.

Як вирішити спір між О. Смірновим і адміністрацією стадіону? Яка природа відносин, що виникли?

Завдання 3. Рішенням правління ТОВ «Трикотаж» за появу на роботі у нетверезому стані було звільнено з роботи бухгалтера С. Антонову, яка працювала за трудовим договором, а юриста П. Свиридова - співвласника - з цієї ж причини було переведено на нижчеоплачувану роботу терміном на три місяці. Обидва працівники звернулися з позовом до суду з проханням захистити їхні права. При цьому С. Антонова посилалася на те, що у Правилах внутрішнього розпорядку ТОВ не передбачено підстав звільнення з роботи, а П. Свиридов вважав, що хоча в останніх і містяться норми про «переведення на нижчеоплачувану роботу на термін до 3-х місяців», однак ця норма суперечить трудовому законодавству.

Зробіть правовий аналіз наведених фактів. Сформулюйте правові питання, що вимагають рішення в даному спорі. Відповідь обґрунтуйте посиланням на законодавчі акти.

Завдання 4. Збори учасників товариства з обмеженою відповідальністю, затвердили Положення про персонал товариства, в якому було передбачено таке:

- Прийняття на роботу працівників здійснюється на підставі контракту з генеральним директором товариства;
- для всіх працівників товариства встановлюється використання робочого часу на власний розсуд;
- праця найманих працівників регулюється Законом України «Про господарські товариства».

Проаналізуйте наведені положення з точки зору відповідності їх чинному законодавству.

Завдання 5. Між головою правління ТОВ і одним з його членів - 18-річним В. Марчуком виникла суперечка. В. Марчук вважав, що в господарстві грубо порушуються права його членів. Зокрема, робочий день триває 12 годин на добу, до того ж у вихідні та святкові дні; заробітна плата не виплачується вже понад два місяці. Проте для двох найманих тимчасових працівників створено «пільговий режим»: у них 8-годинний робочий день, два вихідні дні, виплачується регулярно заробітна плата. У разі подальшого порушення трудового законодавства відносно членів ТзОВ В. Марчук звернеться до суду.

Дайте правову оцінку ситуації, що склалась. Яким законодавством регламентується праця у ТОВ ?

Завдання 6. Приватний підприємець Н. Колтун звернувся до центру зайнятості за місцем проживання для реєстрації трудового договору між ним та його молодшим братом, якому нещодавно виповнилося 15 років.

Відповідальний працівник центру зайнятості відмовився зареєструвати поданий трудовий договір, оскільки він був укладений лише в одному примірнику, а його текст не відповідав установленій формі. Більше того, керівник центру зайнятості, до якого після відмови у реєстрації звернувся Н. Колтун, вважав, що наймати на роботу інших осіб можуть особи, які досягли повноліття, а Н. Колтуну всього 17 років. До того ж прийом на роботу осіб молодше 16 років дозволяється за згодою батьків, а його брату всього 15 років, і тому рекомендував звернутися з відповідним клопотанням до центру зайнятості через рік.

Н. Колтун пояснив, що вони з братом проживають разом з бабусею, а батьків у них немає. Сам він з 16 років працював на заводі. Тоді ж за клопотанням його бабусі органами опіки та піклування йому була надана повна цивільна дієздатність. Після звільнення з роботи він зареєструвався у встановленому порядку підприємцем без створення юридичної особи. Тому Н. Колтун вважав, що у нього є всі законні підстави укласти трудовий договір зі своїм братом. Робота, яку той виконуватиме, є неважкою, а бабуся не заперечувала проти укладення такого договору.

Спробуйте розібратися у наведеній ситуації.

Завдання 7. Здійснюючи перевірку дотримання трудового законодавства на приватному підприємстві «Ватра», інспектор заявив, що на роботу було прийнято декілька осіб молодше 16 років без отримання на це дозволу їхніх батьків. Крім того, ті працівники, які, досягнули пенсійного віку, і зверталися за оформленням пенсії, були звільнені з підприємства. Натомість головним бухгалтером на підприємстві працювала невістка директора підприємства, а його син обіймав посаду начальника одного з відділів.

У відповідь на вказані порушення юридичний відділ підготував довідку, де зазначалося, що міжнародними актами МОП мінімальний вік для прийняття на роботу встановлено у 15 років. Тому під час прийняття на роботу осіб молодше 16 років без згоди їхніх батьків керувалися ст. 8¹ КЗпП, якою передбачено, що у разі суперечності законодавства України та міжнародного договору необхідно застосовувати правила міжнародного договору.

Звільнення пенсіонерів з роботи відбувалося з огляду на те, що отримання ними пенсії передбачає наявність у них матеріальних засобів, необхідних для прожиття. На їхнє місце приймалися особи, які перебували на обліку у центрі зайнятості і потребували роботи.

Щодо родичів директора, які працювали на відповідних посадах, то ст. 25¹ КЗпП передбачає лише право власника встановлювати обмеження щодо спільної роботи родичів.

Які ознаки характеризують правосуб'єктність працівників? Проаналізуйте виявлені порушення трудового законодавства.

Завдання 8.

Наведіть приклади норм Кодексу законів про працю України, Закону України «Про зайнятість населення», у котрих встановлено конкретизацію конституційних положень щодо забезпечення права на працю. Чи всі конституційні засади реалізовано?

Завдання 9.

Оберіть за власним вибором будь-яку статтю Європейської соціальної хартії (переглянутої) (прийнята Радою Європи 3 травня 1996 року, ратифікована Законом України від 4 вересня 2006 року № 137-V), що входить до переліку тих, за якими Україною взято зобов'язання при ратифікації, і наведіть приклади відповідності або невідповідності норм вітчизняного трудового законодавства вимогам цієї статті.

Завдання 10. І. Іванюк з відомо начальника відділу збуту АТ «НОРД» виконав будівельні роботи по ремонту приміщень. Як, на Вашу думку, чи свідчить це, що між І. Іванюком та АТ виникли трудові відносини? Відповідь обґрунтуйте.

Завдання 11. Які суспільні відносини складають предмет трудового права України: а) відносини щодо працевлаштування; б) пенсійні відносини; в) відносини щодо тимчасової непрацездатності; г) організаційно-управлінські; д) майнові.

Дайте правову характеристику суспільних відносин, що складають предмет трудового права України.

Завдання 12. Які методи правового регулювання характерні трудовому праву України: а) диспозитивні; б) «влади-підпорядкування»; в) імперативні; г) імпертивно-договірні; д) колективно-договірні.

Дайте ґрунтовну правову оцінку методам правового регулювання трудових відносин. Визначте їх особливості.

Завдання 13. Які з цих функцій властиві трудовому праву України: а) регулююча; б) соціальна; в) господарська; г) охоронна.

Відповідь обґрунтуйте.

Завдання 14. 20.09.2020 року П. Котюк підписав договір з підприємством «КАТЕТ», за яким взяв на себе обов'язок виконати будівельні роботи по ремонту гаража підприємства. Відповідно до договору П. Котюк приходив на роботу о 9:00, виконував роботу в зручний для нього час. Угода була укладена на три місяці. Яка, на Вашу думку, природа цього договору про працю? Відповідь обґрунтуйте. Визначте спільні та відмінні риси трудового та цивільного права.

Завдання 15. І. Савчук на підставі усної домовленості із заступником директора ПП «Фокус», що буде прийнятий на роботу дворником, упродовж місяця прибирав прибудинкову територію підприємства. Чи є підстави вважати, що тут виникли трудові відносини? Відповідь обґрунтуйте.

Завдання 16. Чи правомірним, на Вашу думку, є застосування принципів трудового права під час вирішення трудових спорів у суді? Відповідь обґрунтуйте.

Завдання 17. Які із зазначених принципів трудового права можна визнати конституційними: а) верховенства права; б) верховенства прав і свобод особи; в) принцип добровільності праці; г) принцип охорони праці. Відповідь обґрунтуйте.

Завдання 18. Які із зазначених принципів не належать до галузевих принципів трудового права України: а) охорони праці; б) визначеності трудової функції; в) договірного характеру праці; г) стабільності трудових відносин; д) дисципліни праці; е) рівності трудових прав громадян перед законом. Дайте правову характеристику зазначеним принципам.

Завдання 19. Працівник заводу «Будкераміка» І. Смирнов звернувся до суду про поновлення його на роботі. У позовній заяві він указав, що працівник може бути звільнений лише з підстав визначених законом, а не самовільно придуманих роботодавцем. Визначте на основі якого принципу трудового права ґрунтується така позиція.

Завдання 20. У судовому засіданні А. Алієв заперечував доводи позивача, мотивуючи тим, що він обґрунтовував свої вимоги на підставі роз'яснення Міністерства соціальної політики України, яке не зареєстроване у Міністерстві юстиції України. Суд погодився з думкою А. Алієва. Дайте правову оцінку ситуації. Поясніть яке місце в системі джерел трудового права України посідають акти Міністерства соціальної політики України. Яке правове значення має державна реєстрація підзаконних актів?

Завдання 21. До джерел трудового права належить: а) наказ роботодавця про призначення А. Литвина на роботу; б) наказ про застосування до І. Остаха дисциплінарного стягнення у вигляді догани; в) наказ директора ТОВ «Мрія» «Про затвердження «Положення про преміювання працівників служби охорони ТОВ «Мрія»; г) жодні з перерахованих. Відповідь обґрунтуйте.

Завдання 22. В обґрунтуванні позовних вимог до ВАТ «Західбудсервіс» М. Самчук посилався на положення Постанови Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 року № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» як підстави для поновлення його на роботі. Юрисконсульт ВАТ, заперечував у суді такий аргумент тим, що постанови Пленуму Верховного Суду України не є джерелами трудового права, не є обов'язковими на території України і посилання на них у позовних заявах суперечить вимогам статей 1, 8, 124 Конституції України.

Завдання 23. В. Іваненко при прийнятті на роботу вимагав від роботодавця надати йому для ознайомлення правила внутрішнього трудового розпорядку. Проте роботодавець зазначив, що вимоги дисципліни праці щодо нього передбачені трудовим договором, правила внутрішнього трудового розпорядку на нього не поширюються, оскільки вони поширюються на окремих категорій працівників. Дайте правову оцінку ситуації. Охарактеризуйте правила внутрішнього трудового розпорядку для джерело трудового права України.

Завдання 24. Обґрунтуйте чи спростуйте тезу: «Трудовий договір є локальним джерелом трудового права України».

Завдання 25. А. Щавінський у позовній заяві до ЗАТ «Прогрес» просив визнати умову трудового договору про заробітну плату недійсною, посилаючись на те, що у галузевій угоді промисловості будівельних матеріалів мінімальний розмір заробітної плати працівників цієї галузі 8 200 гривень, а у трудовому договорі 7 050 гривень. Дайте правову оцінку ситуації. Що таке нормативні договори про працю? Яке місце вони посідають у системі джерел трудового права України. Визначте, які особливості характерні джерелам трудового права України.

Завдання 26. При розгляді справи у суді про поновлення на роботі Е. Аронов свої позовні вимоги обґрунтовував рішенням суду з аналогічного спору В. Кирилова. Проте його роботодавець заперечував, вказавши на те, що воно не є джерелом права. Відповідь обґрунтуйте.

Завдання 27. Суд визнав недійсним трудовий договір укладений між М. Крайнюк і ПП «Маяк», мотивуючи тим, що М. Крайнюк не є суб'єктом трудового права, оскільки він не досяг 16 річного віку. Визначте, наскільки обґрунтованим є вказане рішення. Дайте характеристику трудової правосуб'єктності громадян.

Завдання 28. Директор філії ЗАТ «МАРС» уклав трудовий договір з М. Проте через місяць, під час судового розгляду спору між ними, представник М. вказував, що філія не може бути визнана роботодавцем, оскільки не є юридичною особою і не здійснює комерційної діяльності. Дайте правову оцінку таким аргументам. Визначте особливості трудової правосуб'єктності підприємства.

Методичні рекомендації

Ключовими термінами, на розумінні яких базується засвоєння навчального матеріалу теми, є: трудове право, трудові правовідносини, працівник, роботодавець, тісно пов'язані з трудовими правовідносинами (суміжні, похідні), захисна функція трудового права, виробнича функція трудового права, принципи.

З метою глибокого засвоєння навчального матеріалу при самостійному вивченні теми студенту варто особливу увагу зосередити на таких питаннях:

- історія становлення галузі трудового права;
- які відносини складають предмет трудового права;
- ознаки трудових правовідносин;
- які відносини називають тісно пов'язаними з трудовими;
- у чому сутність поділу трудових відносин на «індивідуальні» та «колективні»;
- особливості методу трудового права в умовах ринкових відносин;
- який сучасний прояв мають функції трудового права;
- норми, в яких проявляється єдність і диференціація трудового законодавства;
- дія трудового законодавства у часі, просторі і за категоріями працівників

Семінарське заняття 2

Тема 2. Трудовий договір

Питання для усного опитування та дискусії

- 2.1. Поняття трудового договору.
- 2.2. Сторони трудового договору.
- 2.3. Форма трудового договору.
- 2.4. Зміст трудового договору. Класифікація умов трудового договору.
- 2.5. Недійсність умов трудового договору. Правові наслідки.
- 2.6. Строковий трудовий договір. Сфера укладання строкового трудового договору.
- 2.7. Порядок укладення трудового договору.
- 2.8. Оформлення укладення трудового договору.
- 2.9. Особливості окремих видів трудового договору: а) про тимчасові та сезонні роботи; б) з роботодавцем-фізичною особою; в) про надомну працю; г) контракт.
- 2.10. Правове регулювання сумісництва, суміщення, в.о. за посадою.

Практичні завдання

Завдання 1. Підготуйте проект трудового договору (з неповнолітнім, строковий трудовий договір, про сезонні роботи, про надомну працю, з іноземним громадянином).

Завдання 2. Підготуйте таблицю, у якій будуть викладені відмінні ознаки трудового договору та договору підряду.

Завдання 3. При розгляді трудового спору в суді про стягнення заробітної плати за 4-місячний період роботи зварника Адинабекова з МП «Вест» було встановлено, що його прийняття на роботу не було належним чином оформлено, зокрема не було наказу. Заробітна плата документально не нараховувалася. Необхідно встановити, коли саме Адинабеков вступив у трудові відносини з МП «Вест».

Вирішіть спір. Які правові наслідки неправильного оформлення прийняття на роботу?

Завдання 4. Студент 4-го курсу денної форми навчання юридичної академії Лазарев у вільний від навчання час вирішив влаштуватися на роботу в будівельну організацію. Оскільки трудової книжки у Лазарева не було, у відділі кадрів його оформили на роботу і заповнили трудову книжку. Лазарев звернувся до ведучого юрисконсульта академії з питанням: чи є робота студента денної форми навчання у вільний від навчання час роботою за сумісництвом, якщо студент оформлений по трудовій книжці?

Завдання 5. 5 січня був виданий наказ про прийняття на роботу з 19 січня економіста Семенова. 10 січня Семенов поставив перед власником вимогу про повернення йому трудової книжки, оскільки він знайшов іншу роботу. Власник йому в цьому відмовив, пояснивши, що він повинен попередити його про звільнення за два тижні. 19 січня Семенов роботи не розпочав, був виданий наказ про його звільнення за прогул. Отримавши трудову книжку і виявивши в ній відповідний запис, Семенов звернувся з позовом до суду про зміну формулювання причини звільнення.

Яке рішення повинен винести суд?

Завдання 6. Експедитор Сергєєв 3 квітня подав заяву про звільнення за власним бажанням. У зв'язку з цим, 10 квітня з Івановим був укладений трудовий договір про те, що він прийнятий експедитором і повинен розпочати роботу з 18 квітня. Коли 18 квітня Іванов прийшов на роботу, він дізнався, що напередодні Сергєєв відізвав свою заяву про звільнення за власним бажанням і роботи для нього немає. Оскільки Іванов уже залишив роботу на попередньому підприємстві і залишився без роботи, він подав позов до суду з вимогою надання йому роботи на підставі договору від 10 квітня.

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

Завдання 7. Менеджер Серпенко був призваний на військову службу 11 травня. На його місце була прийнята Новікова. У зв'язку зі звільненням з військової служби за станом здоров'я Серпенко 9 серпня повернувся на підприємство і почав вимагати, щоб його направили на попереднє місце роботи. Директор відмовив йому в цьому, пославшись на те, що прийнята на його посаду Новікова вагітна, до того ж вона справляється з покладеними на неї трудовими обов'язками. Серпенко звернувся в юридичну консультацію

Якою повинна бути відповідь юридичної консультації? Чи зберігається за Серпенком його робоче місце? Існують чи ні в цьому випадку у Новікової які-небудь гарантії?

Завдання 8. Сергієнко уклала трудовий договір з підприємством «Глобус» 25 жовтня. Згідно з договором вона повинна була розпочати роботу 1 листопада, але Сергієнко роботи не розпочала у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, яка настала через ускладнення протікання вагітності. 5 листопада директор скасував наказ про прийняття Сергієнко на роботу на тій підставі, що вона не розпочала роботи, і видав наказ про прийняття на її місце Петренко. 20 листопада Сергієнко принесла лікарняний листок і стала вимагати поновлення на роботі.

Чи правомірні дії директора? Чи має значення обставина, що Сергієнко вагітна? Де підлягає розгляду її спір?

Завдання 9. Колесников – студент стаціонару Одеського національного університету, одночасно працював на півставки лаборантом кафедри філософії. За академічну заборгованість він був відрахований з університету й одночасно звільнений з роботи з посади лаборанта. Колесников звернувся до суду з позовом про поновлення його на посаді. Суд, виходячи з того, що він працював за сумісництвом і звільнений у зв'язку з припиненням навчання, визнав звільнення законним. Колесников оскаржив це рішення до суду.

Що таке сумісництво? Який порядок укладення і припинення трудового договору про роботу за сумісництвом? Якою повинна бути ухвала обласного суду?

Завдання 10. При укладенні трудового договору з Кочіним директор запропонував включити умову про випробування протягом трьох місяців з метою перевірки відповідності Кочіна дорученій роботі. Кочін заперечив проти випробування на тій підставі, що в трудовій книжці є всі дані про його кваліфікацію і стаж роботи. В крайньому випадку від погоджувався на випробування протягом не більше одного тижня. Директор звернувся до юрисконсульта підприємства з питанням, чи має він право відмовити Кочіну в прийнятті на роботу.

Який порядок встановлення випробування при прийнятті на роботу і як визначити його строк? Які відмови в прийнятті на роботу є обґрунтованими?

Завдання 11. Програміст Леонт'єв був прийнятий на підприємство з місячним випробуванням і почав працювати у юридичному відділі. Після трьох тижнів роботи він був переведений в економічний відділ. При цьому керівник оголосив Леонт'єву, що результати його випробування в юридичному відділі незадовільні і йому необхідно пройти випробування в економічному відділі. Після того, як Леонт'єв і в цьому відділі пропрацював три тижні, директор звільнив його як такого, що не витримав випробування. Леонт'єв звернувся до суду з позовом. Суд визнав дії директора правильними й обґрунтував це рішення тим, що Леонт'єв проходив випробування у двох різних відділах, у кожному з них працював менше місяця, крім того, про незадовільні результати випробування в першому відділі він був повідомлений.

Який порядок встановлення випробувань при прийнятті на роботу? Як вираховується строк випробування? Чи правильне рішення суду?

Завдання 12. Бранюк домовилась з начальником відділу хлібокомбінату про зарахування її на посаду пекаря. Пропрацювавши три дні, вона довідалась, що їй відмовили в прийомі з мотивів несприятливих формулювань звільнення з попередньої роботи, записаних у трудовій книжці. (В трудовій книжці записані неодноразові звільнення за ст.38 КЗпП України).

Вважаючи відмову адміністрації комбінату в прийомі на роботу незаконною, Бранюк звернулася до профспілки з заявою, в якій вказала на те, що у зв'язку з укладенням договору про роботу на хлібокомбінаті вона втратила можливість влаштуватись на іншу роботу. Крім того, звільнення з попередніх місць праці були з поважних причин.

Як повинен бути вирішений даний спір? Чи може профспілка зобов'язати адміністрацію комбінату прийняти на роботу Бранюк?

Завдання 13. При прийнятті на роботу інженера Ковтуна було обумовлено, що він працюватиме з випробувальним терміном два тижні. В останній день перебігу строку випробувального терміну керівник підприємства запропонував продовжити випробування до максимального строку, передбаченого законом. Ковтун не заперечував, однак наполягав, щоб відповідно до чинного законодавства на це було отримано згоду профкому. Профком відмовився розглядати це питання через те, що Ковтун не був членом профспілки. Вважаючи, що профком вчинив всупереч своїм функціям, Ковтун через три дні не вийшов на роботу і був звільнений як такий, що не витримав випробувальний строк.

Вирішіть справу.

Завдання 14. Павлів була прийнята на посаду бухгалтера терміном на три роки замість Котляр, яка перебувала у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трьохрічного віку. По закінченні двох років Котляр вирішила повернутись на роботу і вимагала надати їй місце бухгалтера.

Начальник відділу кадрів вважав, що Котляр не вправі претендувати на надання їй попередньої роботи, оскільки термін її відпустки ще не закінчився і до того ж посада зайнята Павлів, термін роботи якої було визначено на ті ж три роки, які просила надати їй для відпустки Котляр. Була спроба звільнити Павлів за п.6 ст.40 КЗпП, але з'ясувалося, що остання знаходилася в стані вагітності. Тому Котляр запропонували тимчасово роботу касира на один рік. Не погодившись з такою пропозицією, Котляр звернулася до прокуратури зі скаргою.

Завдання 15. Під час укладення трудового договору з Балюком про його роботу на посаді інженера-конструктора конструкторського бюро начальник відділу кадрів запропонував внести до договору такі умови:

- про режим роботи;
- про розмір оплати праці;
- про дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку;

- про зобов'язання Балюка протягом перших двох років роботи не використовувати щорічну відпустку;
- про зобов'язання не брати участі у страйках;
- про зобов'язання після звільнення не працювати на підприємствах зі схожими профілем діяльності і видами виробництва протягом двох років;
- не розголошувати відомостей, які становлять комерційну таємницю;
- не рідше одного разу у квартал робити раціоналізаторські пропозиції чи винаходи.

Чи правомірними є пропозиції начальника відділу кадрів. Які із наведених умов можуть мати місце при укладенні трудового договору?

Завдання 16. До трудової книжки Полозова було внесено такі записи:

- прийнято на роботу на посаду спеціаліста з двомісячним терміном випробування;
- переведено на посаду головного спеціаліста;
- присвоєно XII ранг державного службовця;
- тимчасово переведено на іншу роботу у зв'язку з виробничою необхідністю;
- відновлено безперервний трудовий стаж;
- здійснював догляд за інвалідом II групи;
- позбавлено премії у зв'язку з вчиненням прогулу;
- накладено штраф за порушення трудової дисципліни;
- нагороджено цінним подарунком.

Визначте, чи правильно внесені записи до трудової книжки працівника.

А також обґрунтуйте, чи можна внести до трудової книжки Полозова відомості про навчання його на денному відділенні вищого навчального закладу? Хто може це зробити?

Чи допускається виправлення записів про роботу у трудових книжках?

Завдання 17. Приватний підприємець Смалюк, який мешкає та працює у м. Харкові, вирішив прийняти на роботу двох працівників. Під час оформлення трудових відносин з'ясувалося, що для реєстрації трудових договорів потрібна його присутність разом з майбутніми працівниками у центрі зайнятості м. Києва. Саме в столиці України зареєстровано місце проживання підприємця.

З'ясувалося також, що Смалюк повинен подати до центру зайнятості довідку про сплату податків, а майбутні працівники — довідки про їхні доходи. Крім цього, працівник служби зайнятості повідомив Смалюка, що текст договору повинен містити всі умови, що передбачені відповідною типовою формою. І лише з моменту реєстрації трудовий договір вважатиметься укладеним.

Чи правомірними є вимоги працівника центру зайнятості?

Завдання 18. Громадянин Сидоренко, закінчив аграрний університет. Після одержання диплома агронома він вирішив влаштуватися на роботу в управління сільського господарства. Коли всі документи були оформлені та підписаний наказ про його призначення, виявилось, що його взяли з випробувальним терміном. Раніше про це мови не було і Сидоренко відмовився розписатися у наказі при ознайомленні з його змістом. Через тиждень його запросили у відділ кадрів і запропонували звільнитися за власним бажанням, у іншому разі, він буде звільнений як такий, що не пройшов випробувальний строк. Чи правильно діяла адміністрація?

Завдання 19. Відомо, що на приватних підприємствах колективний договір укладається сьогодні не завжди. Чи можна у трудовому договорі (контракті) передбачити умови колективно-договірної регулювання праці? Відповідь обґрунтуйте.

Завдання 20. Економіст ПП «СтарМедіа» П. Петров звернувся до суду з позовом про визнання контракту недійсним, оскільки вважає, що з ним мали б укласти безстроковий трудовий договір. Роботодавець стверджує, що П.Петров пропрацював вже два роки по цьому контракту і раніше, у тому числі при укладенні контракту, жодних претензій не висував. Як вирішити спір?

Завдання 21. При прийнятті на роботу юрисконсульта в банк «Альфа» директор наполягав на укладенні контракту на 1,5 роки. Чи правомірні такі вимоги?

Завдання 22. При прийнятті на роботу продавця в магазин роздрібної торгівлі продуктами харчування приватний підприємець наполягав на укладенні безстрокового контракту. Яка ваша думка з цього приводу?

Завдання 23. На співбесіді при прийнятті на роботу між директором автосалону «Форд» і В.Волошином було домовлено, що останній оформляється на посаду менеджера після проходження строку випробування 1 місяць, протягом якого директор оцінить чи доцільно укласти з ним трудовий договір. А. Волошин погодився. Пропрацювавши один місяць, працівнику було повідомлено, що він не пройшов випробування, тому трудовий договір з ним укладено не може бути. А. Волошин звернувся до вас за консультацією, адже він хоче працювати на цій роботі. Яка ваша думка з цього приводу?

Завдання 24. У трудовому договорі економіста ПП «Варос» В. Павлова була така умова: «строк випробування становить 5 місяців». Обґрунтуйте правомірність/неправомірність встановлення такої умови трудового договору.

Завдання 26. У трудовому договорі прибиральниці ПП «Варос» А. Аронової була така умова: «строк випробування становить 2 місяці». Обґрунтуйте правомірність/неправомірність встановлення такої умови трудового договору.

Завдання 27. Чи можна ставити питання про визнання трудового договору недійсним в цілому чи лише в частині окремих умов? Обґрунтуйте.

Завдання 28. Директор школи № 1 м. Хмельницького В. Вайтов одночасно викладав уроки хімії в 8-10 класах у тій же школі. Що має місце у даному випадку суміщення чи сумісництво?

Завдання 29. Суддя Хмельницького апеляційного суду одночасно читає лекції по господарському праву для студентів 4 курсу юридичного факультету університету. Що має місце у даному випадку суміщення, сумісництво, в.о. за посадою викладача?

Завдання 29. Медсестра поліклініки № 3 м. Хмельницького у вільний від основної роботи час на дому у пацієнтів надає послуги внутрішньом'язевих та внутрішньовенних ін'єкцій з оплатою праці за домовленістю. Що має місце у даному випадку суміщення чи сумісництво?

Завдання 30. Суддя Хмельницького апеляційного суду одночасно працює адвокатом в адвокатській конторі «Право». Що має місце у даному випадку?

Завдання 31. Зав. юридичним відділом Хмельницької міської ради одночасно працює адвокатом в адвокатській конторі «Право» та є викладачем на кафедрі цивільного права університету і читає лекції для студентів 2 курсу юридичного факультету університету. Що має місце у даному випадку?

Завдання 32. Перевіркою встановлено, що секретар судового засідання Хмельницького міськрайонного суду одночасно працює консультантом з правових питань ТОВ «Либідь» та ТОВ «Маркс», а також рахується помічником народного депутата І.Слободяника. Яка ваша думка з цього приводу?

Завдання 33. Перевіркою встановлено, що завуч з виховної роботи гімназії № 4 м. Хмельницького (за суміщенням вчитель математики у цій же гімназії) В. Воротний перебуває на податковому обліку як сумісник ще у 7 інших навчальних закладах, 2 з яких знаходяться у м. Києві. Яка ваша думка з цього приводу?

Завдання 34. Зав. юридичним відділом банку «ВетаМ» Т.Протов перебуває на посаді в.о. уже 5 років. Яка ваша думка з цього приводу?

Завдання 35. Чи можна укласти з юристом санаторію «Говтри» (с. Сатанів, Хмельницька обл.) сезонний трудовий договір? А масажистом?

Завдання 36. Чи можна укласти сезонний трудовий договір з пекарем у ПП «Урожай-Хліб-Борошно» м. Хмельницький?

Завдання 37. Чи можна укласти строковий трудовий договір на 4 місяці на посаду асистента кафедри історії університету?

Завдання 38. Чи можна укласти строковий трудовий договір на 3 тижні між приватним підприємцем П. Івановим та громадянином В. Петровим, предметом якого є консультування з економічних питань? Чи це будуть відносини цивільно-правового характеру?

Завдання 39. Чи набуває сили безстрокового трудового договору переукладений 4 рази контракт з вчителем школи № 2 м. Хмельницького?

Завдання 40. Якщо трудовий договір не було укладено в обов'язковій письмовій формі, то чи це означає, що такий трудовий договір є недійсним. Якщо так, то які правові наслідки з цього?

Методичні вказівки

Ключові терміни та поняття: трудовий договір, контракт, працівник, роботодавець, обов'язкові умови трудового договору, факультативні умови трудового договору, трудова книжка, види трудового договору.

Особливу увагу слід звернути на такі питання:

- визначення поняття і ролі трудового договору;
- встановити відмінні риси трудового договору від цивільно-правових договорів, пов'язаних із працею, визначити практичне значення проведення такого розмежування. У цьому аспекті провести розмежування понять «трудова угода» та «трудова угода».
- правосуб'єктність працівника;
- правосуб'єктність роботодавця;
- сутність обов'язкових умов трудового договору;
- сутність факультативних умов трудового договору;
- випробування при прийнятті на роботу: поняття, термін встановлення, гарантії для працівників, правові наслідки випробування;
- порядок укладення трудового договору;
- документи, що вимагаються під час прийому на роботу.
- категорії осіб, для яких є обов'язковим медичний огляд при укладенні трудового договору;
- оформлення трудової книжки.

Семінарське заняття 3

Тема 3. Переведення на іншу роботу

Питання для усного опитування та дискусії

- 3.1. Істотні умови праці: поняття, порядок зміни, правові наслідки.
- 3.2. Поняття переведення та переміщення.
- 3.3. Види переведень на іншу постійну роботу.
- 3.4. Види переведень на іншу тимчасову роботу.

Практичні завдання

Завдання 1. Підготуйте таблицю, в якій викладіть відмінні риси переведення від переміщення.

Завдання 2. Наказом директора птахофабрики прибиральниця Дашковська була переміщена з котельної бойлерного цеху в котельню гуртожитку цієї ж фабрики. Дашковська від переміщення відмовилася, оскільки вважає, що це є переведення та звернулася до суду з позовом про поновлення її у котельню бойлерного цеху. У позовній заяві вона вказувала, що нове місце роботи знаходиться на значній відстані від її дому, що істотно погіршує умови праці, оскільки вона страждає рядом захворювань.

Визначте правомірність цього переміщення. Чим відрізняється переведення на іншу роботу від переміщення?

Завдання 3. Трегуб був прийнятий на автотранспортне підприємство шофером легкової автомашини. Наказом по АТП він був переміщений для роботи на автобусі. За відмову від виконання наказу директор АТП перевів Трегуба строком на три місяці на роботу вантажником.

Дайте висновок щодо правомірності дій директора.

Завдання 4. Водій транспортної компанії Демидов у зв'язку з ремонтом його автомашини був переведений на іншу роботу як вантажник. За відмову від переведення на цю роботу Демидов був звільнений за прогул.

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

Яке рішення повинен винести суд?

Завдання 5. Механік Кисельов був переміщений з ремонтного цеху судноремонтного заводу в механічний цех на таку ж посаду. Кисельов відмовився приступити до роботи, оскільки на новому робочому місці у нього зменшився розмір заробітної плати. Директор заводу в обґрунтування правомірності такого переміщення послався на ч.2 ст.32 КЗпП України, яка передбачає можливість переміщення працівника без його згоди на тому ж підприємстві на інше робоче місце у межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором.

Дайте правову оцінку ситуації.

Завдання 6. У зв'язку з реорганізацією підприємства були проведені організаційні заходи, в результаті яких електрику Грому було доручено обслуговування ремонтного цеху і відділу постачання (раніше він обслуговував приміщення, де розміщалися управлінські структури). Інженеру Незнамовій додатково було доручено розглядати раціоналізаторські пропозиції. Юрисконсульту Акопову, який постійно займався візуванням наказів і консулював з трудових спорів, було додатково доручено ведення претензійної роботи. Оплата праці вказаних працівників не змінилася. Усі вони заперечували проти такого рішення адміністрації і заявили, що звернуться до суду.

Дайте правовий аналіз ситуації.

Завдання 7. Русин працював саксофоністом в оркестрі цирку. Після тривалої хвороби йому було встановлено діагноз «емфізема легенів». Згідно з висновком медико-соціальної експертної комісії робота на духових інструментах була йому протипоказана. Оскільки Русин не вмів грати на інших інструментах, директор цирку запропонував йому на вибір роботу вахтера, прибиральника, підсобного працівника. Після довгих сперечань Русин нарешті погодився працювати вахтером, але вимагав збереження його середнього заробітку, оскільки оклад вахтера був на 45 грн. менший від окладу саксофоніста. Директор сказав, що такого не передбачено в законодавстві. Русин звернувся за консультацією до адвоката.

Складіть пояснення.

Завдання 8. Вименець працював в автопарку шофером-кондуктором в автоколоні №4, яка обслуговувала міжміські перевезення. За запізнення, отримання грошей з двох пасажирів і невідачу їм квитків, наказом директора автопарку, йому було оголошено догану. Тим же наказом Вименець був переведений водієм в автоколону №2, що забезпечувала міські перевезення. Він оскаржив наказ в КТС, яка відмовила у задоволенні його вимог. Суд, куди звернувся Вименець, визнав направлення позивача в іншу автоколону правомірним.

Чи правильне рішення суду? Що мало місце в даному випадку - переміщення чи переведення на іншу роботу? Обґрунтуйте Ваш висновок.

Завдання 9. У зв'язку з впровадженням нових методів роботи на підприємстві інженера Маслюка 18 березня було офіційно повідомлено про необхідність, починаючи з 1 червня, працювати у зміненому режимі. При цьому зарплата його зростає на 20% і крім цього надається додаткова відпустка 3дні. Не погодившись з такими пропозиціями, Маслюк 23 березня подав заяву про звільнення за власним бажанням, але вже 24 березня

не виходив на роботу. 5 квітня він отримав повідомлення, що наказом директора від 3 квітня його звільнено за прогул від 24 березня.

Суд, розглядаючи 26 травня справу за позовом Маслюка про зміну формулювання причини звільнення, ухвалив змінити формулювання причини з п.4 ст.40 не на ст.38, як просив позивач, а на п.6 ст.36 КЗпП.

Чи правильно поступив суд? Спробуйте вказати точний запис дати звільнення у трудовій книжці Маслюка.

Завдання 10. 18 січня 2020 року Л. Звернулася до суду з позовом до КП „Київпаstrанс” про поновлення на роботі та стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу. У своїй заяві позивачка стверджувала, що з 7 лютого 2000 року вона працювала кондуктором у трамвайному депо ім. Красіна, що було структурним підрозділом КП „Київпаstrанс”. 5 лютого 2019 року з нею трапилась виробнича травма. Згідно з висновком ЛКК № 243, Л. визнано інвалідом 3 групи і за станом здоров’я їй рекомендована легка праця з обмеженим підняттям вантажів та ходьби, про що вона повідомила адміністрацію трамвайного депо, але отримала відповідь про те, що в депо немає роботи, яку вона могла б виконувати за станом здоров’я та наказом від 26 листопада 2020 року її було звільнено на підставі п. 2 ст. 40 КЗпП. Позивачка вважала своє звільнення незаконним, так як трамвайне депо ім. Красіна є структурним підрозділом КП „Київпаstrанс” та адміністрація депо при вирішенні питання про можливість надання їй роботи відповідно до висновку ЛКК обмежилась лише переведенням в межах депо, а не в межах КП «Київпаstrанс».

Яке рішення повинен винести суд? Обґрунтуйте Ваш висновок.

Завдання 11. Продавець продовольчих товарів магазину «Арка» (мікрорайон Дубово м. Хмельницький) був переміщений продавцем у магазин непродовольчих товарів «Умка» (мікрорайон Озерна м. Хмельницький), того ж самого власника – приватного підприємця А. Антонова. Продавець вважає, що це було переведення, оскільки він проживає у мікрорайоні Дубово і саме через це він обрав роботу ближче до дому. Яка ваша думка з цього приводу ?

Завдання 12. Охоронець корпусу №1 університету, робоче місце якого знаходилося на першому поверсі, був переведений (чи переміщений?) без згоди охоронцем на п’ятий поверх гуртожитку цього ж університету. Працівник звертає увагу на те, що у нього хворі ноги і йому важко підійматися по сходах, а ліфт відсутній. Яка ваша думка з цього приводу ?

Завдання 13. Менеджер ТОВ «Іска» В. Воронов погодився також працювати консультантом на ВАТ «Ватра» і менеджером на ПП «Ворохта». Що має місце в даному випадку – переведення, переміщення, суміщення чи сумісництво?

Завдання 14. Якщо працівник був прийнятий на роботу на повний робочий день, а через три роки наказом директора його хочуть перевести на неповний робочий день, то чи це є зміна істотних умов праці ? Якими підставами у цьому випадку має керуватися директор ? Чи зміна істотних умов праці розглядатися як безумовне одноосібне право директора і він може видати такий наказ за власною ініціативою, чи все ж таки, він має посилається на той чи інший законодавчий акт в обґрунтування підстави зміни істотної умови праці ?

Завдання 15. Зміна істотної умови праці може бути підставою для звільнення з посади за ініціативою роботодавця (п.1 ст.40 КЗпП України) ?

Завдання 16. Зміна істотної умови праці може бути підставою для звільнення з посади за ініціативою працівника (ст.38 КЗпП України) ?

Методичні вказівки

Ключові терміни та поняття: переведення, переміщення, трудова функція, зміна істотних умов трудового договору, зміна істотних умов праці, постійні переведення, тимчасові переведення, простій, заборона примусової праці.

Особливу увагу слід звернути на такі питання:

- відмінність переведення від переміщення на інше робоче місце;
- види переведень і підстави їх проведення.
- розмежування понять „істотні умови трудового договору” та „істотні умови праці”;
- порядок проведення зміни істотних умов праці.

Семінарське заняття 4

Тема 4. Припинення трудового договору

Питання для усного опитування та дискусії

- 4.1. Загальні підстави припинення трудового договору.
- 4.2. Звільнення з роботи за ініціативою роботодавця.
- 4.3. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника.
- 4.4. Розірвання трудового договору за ініціативою осіб, які не є стороною трудового договору.
- 4.5. Відсторонення від роботи.
- 4.6. Оформлення звільнення з роботи та проведення розрахунку.

Практичні завдання

Завдання 1. Бухгалтер будівельної компанії Миколаєва подала заяву про звільнення з роботи за власним бажанням. Через два тижні адміністрація заявила, що вона не може знайти на цю посаду іншого працівника, відмовилася приймати бухгалтерську документацію і видати їй трудову книжку. Миколаєва звернулася до юридичної консультації за роз'ясненням: чи може вона самовільно залишити роботу і куди їй потрібно звернутися з вимогою про розірвання трудового договору. Як бути з важливою документацією? *Вирішіть дану справу.*

Завдання 2. Трофимов працював економістом в АТ «Арола». Наказом від 24 жовтня 2020 р. він був звільнений за ст.38 КЗпП України. Вважаючи звільнення неправильним, Трофимов звернувся до суду з позовом про поновлення його на роботі, посилаючись на те, що 10 жовтня ним була подана заява про звільнення з роботи за власним бажанням, 22 жовтня він захворів, після хвороби вирішив не звільнитися, а коли прийшов на роботу 3 листопада, то його повідомили, що він звільнений згідно з поданою заявою.

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

Завдання 3. Ларіонова уклала трудовий договір з адміністрацією поліклініки про роботу як медсестра з п'ятиденним робочим тижнем.

Через три місяці від дня укладення договору поліклініка почала працювати за шестиденним робочим тижнем, але Ларіонова відмовилася працювати за таким режимом і вимагала зберегти за нею п'ятиденку. За нез'явлення на роботу по суботах вона була звільнена за прогули без поважних причин за п.4 ст.40 КЗпП України. Ларіонова звернулася до суду з позовом про поновлення її на роботі з попередніми умовами режиму праці і оплати вимушеного прогулу.

Що вважається прогулом? Яке рішення повинен винести суд? Які правові наслідки незаконного звільнення?

Завдання 4. Замість Михайлової, яка пішла у відпустку по догляду за дитиною, була прийнята на роботу Прохорова. Коли Михайлова вийшла на роботу, Прохорова представила довідку про те, що вона вагітна, і заявила директору заводу, що він не має права її звільняти. Незважаючи на заперечення Прохорової, директор видав наказ про її звільнення у зв'язку із закінченням строку трудового договору без згоди профспілкового комітету.

Чи законні дії директора?

Завдання 5. Ключова, яка працювала офіціанткою ресторану «Центральний», була звільнена за п.5 ст.40 КЗпП у зв'язку з тим, що внаслідок хвороби вона була на лікарняному 4 місяці 10 днів. Ключова звернулась з позовом до суду про поновлення на роботі, зазначивши, що під час її хвороби ресторан був закритий на капітальний ремонт і на півроку всі працівники у зв'язку з простоем були переведені в інший ресторан.

Чи є підстава для звільнення Ключової? Як повинен вирішити справу суд?

Завдання 6. Водій легкового автомобіля Ягодін після роботи, о 22 годині, прийшов на підприємство в нетверезому стані і під час спроби виїхати за територію підприємства був затриманий робітниками позавідомчої охорони. Наступного дня за згодою профкому він був звільнений за появу на роботі в нетверезому стані. Звернувшись до суду з позовом про поновлення на роботі, Ягодін, хоча і не заперечував проти того, що був у нетверезому стані, проте зазначав, що це було поза робочим часом і тому звільнення його незаконне.

Хто може бути звільнений за п.7 ст.40 КЗпП? Чи обґрунтовані заперечення Ягодіна? Як повинен справу вирішити суд?

Завдання 7. Громова працювала бібліотекарем у школі. Під час інвентаризації було виявлено, що вона замінила книжки, які користуються найбільшим попитом, на інші такої ж вартості. За згодою профкому вона була звільнена за п.2 ст.41 КЗпП. Звернувшись до суду з позовом про поновлення на роботі, Громова не заперечувала факту підміни книжок, проте зазначила, що договір про повну матеріальну відповідальність з нею не укладався, матеріального збитку школі вона не завдала.

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

Завдання 8. Кисіль 18 вересня був звільнений з роботи і йому в цей день була видана трудова книжка, але у видачі належних йому при звільненні грошей було відмовлено через те, що він не здав спецодягу та інструменту. Кисіль 29 жовтня подав до суду позов про стягнення відрахованої суми й середнього заробітку за час вимушеного прогулу, викликаного затримкою розрахунку з ним при звільненні, бо це позбавило його можливості переїхати в інше місце і влаштуватись там на роботу.

Як проводиться розрахунок із звільненням при наявності спору про розмір належних робітнику сум? Як суд повинен вирішити спір?

Завдання 9. Челак працювала маляром-штукатуром на підприємстві. Вона часто хворіла і ЛКК прийшла до висновку, що ця робота протипоказана стану її здоров'я. Перейти на іншу роботу вона відмовилась і була звільнена за п.2 ст.40 КЗпП. Челак звернулась до суду з позовом про поновлення на роботі, мотивуючи свої вимоги тим, що доручену їй роботу вона виконувала, жодних зауважень по роботі не мала, а на іншу роботу переходити не бажає тому, що там менша заробітна плата.

Чи обов'язковий висновок ЛКК для адміністрації? Чи вправі відмовитись Челак від переведення на іншу роботу? Як суд повинен вирішити справу?

Завдання 10. Механік Запорізького автозаводу Кравчук під час роботи отримав травму і був визнаний інвалідом III групи. Начальник відділу, в якому працював Кравчук, вважаючи, що останній у зв'язку з пониженням працездатності не може доброякісно виконувати попередню роботу, видав наказ про переведення його на іншу, більш легку роботу. Кравчук відмовився від переведення і був звільнений за п.2 ст.40 КЗпП. Він звернувся до суду з позовом про поновлення на роботі, мотивуючи свої вимоги тим, що за висновком МСЕК ця робота йому не протипоказана.

Чи підлягає позов задоволенню? Чи є інвалідність підставою для звільнення за п.2 ст.40 КЗпП?

Завдання 11. Бригадир штукатурів Власюк упродовж двох років працював на будівництві за строковим трудовим договором. Після закінчення терміну договору він подав заяву керівникові з прохання звільнити його з роботи. Останній відмовився задовольнити заяву, посилаючись на відсутність на будівництві кваліфікованих штукатурів і на необхідність закінчити будівництво важливого об'єкта.

Через три тижні після подання заяви все ж було видано наказ про звільнення Власюка з роботи згідно з поданою заявою. Власюк вважав, що його звільнено неправильно, і звернувся з позовом до суду про поновлення на роботі. У позовній заяві зазначалося, що обставини змінилися і він вирішив працювати бригадиром на будівництві ще один рік.
Як суд повинен вирішити справу?

Завдання 12. Водій транспортної компанії Король був затриманий поліцією за кермом власного автомобіля у нетверезому стані. В результаті цього, його було позбавлено права на керування транспортними засобами терміном на один рік.

Від переведення на роботу автослюсарем Король відмовився і був звільнений з роботи за п. 2 ст. 40 КЗпП України «у зв'язку з невідповідністю займаній посаді».

У позовній заяві про поновлення на роботі Король посилався на те, що:

- 1) невідповідність займаній посаді згідно зі ст.40 КЗпП України є наслідком недостатньої кваліфікації або стану здоров'я. Він же має найвищу кваліфікацію водія і відмінний стан здоров'я;
- 2) затриманий він був поліцією у вихідний день за кермом власної автомашини, а отже, трудової дисципліни не порушував;
- 3) у день видання наказу про звільнення він був хворий на грип, про що свідчить надана суду довідка від лікаря.

Чи мотивовані докази Короля? Як суд повинен ви справу?

Завдання 13. Сухова працювала адміністратором готелю «Народний». 20 березня 20020 р. вона була звільнена з роботи за систематичне порушення трудової дисципліни. У суді, куди вона звернулася з позовом про поновлення на роботі, було встановлено, що, працюючи в готелі з січня 1997 р., Сухова систематично порушувала трудову дисципліну, за що її неодноразово притягували до відповідальності. Так, у січні 1999 р. їй було оголошено догану за прогул; у вересні 2001 року позбавили премії за те, що під час її зміни інспекція штрафувала готель за недотримання санітарних вимог; у жовтні 2010 р. їй було оголошено догану за запізнення на роботу з попередженням, що у випадку наступного порушення її буде звільнено з роботи. 10 березня 2020 року Сухова запізнилася на роботу на одну годину, що й стало підставою для звільнення її з роботи за п. 3 ст. 40 КЗпП України.

Яке рішення повинен винести суд? Обґрунтуйте відповідь.

Завдання 14. Студент третього курсу університету Сахно В. був відрахований з університету без згоди профспілки університету. Сахно В. звернувся до вас за консультацією чи правомірне таке відрахування та чи потрібна згода профспілки університету чи будь-якої іншої профспілки на його відрахування, якщо врахувати, що він є інвалідом 3-ї групи.

Завдання 15. Проаналізуйте ст.ст.40, 41 КЗпП України. Які підстави звільнення з ініціативи роботодавця вимагають згоди профспілки? Які не вимагають?

Завдання 16. Які правові наслідки наступають у випадку відсутності на підприємстві профспілки, згода якої за нормами трудового законодавства є обов'язковою при звільненні працівників з ініціативи роботодавця?

Завдання 17. Працівників підприємства «Галичина» було повідомлено його власником, що з ними трудові договори припиняються, оскільки за грубі порушення трудового законодавства було звільнено директора цього підприємства, який без відома власника приймав їх на роботу і, на даний час, з ним трудовий договір вже розірвано. Працівники звернулись до суду. Визначте, яке рішення має прийняти суд.

Завдання 18. 24.10.2020 року К. уклав усний трудовий договір з підприємством «Зоря». Наказ приступити до роботи директор також сказав К. усно, оскільки не було паперу роздрукувати наказ. Чи виникли трудові правовідносини?

Завдання 19. К. Зайцев за домовленістю з начальником відділу збуту написав заяву про прийняття на роботу на посаду менеджера. Однак, як виявилось пізніше, директор

заводу не видавав наказу про прийняття К. Зайцева на роботу, хоча він приходив на роботу та виконував встановлені обов'язки. Коли ж, працівник у наступному місяці вирішив в'їзнати, яка у нього заробітна плата виявилось, що він як працівник на роботі не рахується. Чи виникли у даному разі трудові правовідносини? Дайте правову оцінку ситуації. Відповідь обґрунтуйте.

Завдання 20. Які із зазначених юридичних актів є підставою виникнення трудових правовідносин: а) акт виборів; б) акт призначення; в) конкурс; г) трудовий договір; д) контракт; е) договір підряду. Дайте правову характеристику зазначених юридичних актів.

Завдання 21. К. звернувся до директора ПП «Крокус» з приводу прийняття його на посаду бухгалтера. Директор погодився. К. чотири рази викликали на роботу для підготовки фінансових та бухгалтерських звітів. У кінці місяця директор оплатив роботу К. Дайте правову оцінку ситуації. Чи можна вважати, що у даному випадку між К. і ПП «Крокус» було укладено трудовий договір? Відповідь обґрунтуйте.

Завдання 22. 22.01.2020 року П. Смик підписав договір з ВАТ «Молокозавод» про прийняття його на роботу водієм. У договорі було обумовлено, що працівник має з'являтися на роботу два рази на тиждень та відвозити на автомобілі ВАТ молочні продукти до ринку «Південний», а роботодавець оплачує працівнику за роботу тисячу гривень. Визначте, які відносини виникли між П. Смиком та ВАТ «Молокозавод»? Дайте правову характеристику договору, що був укладений у даній ситуації.

Завдання 23. 21.08.2020 року директор ТОВ «Контакт» підписав наказ про призначення К. консультантом з економічних питань, на підставі його заяви. Визначте, які умови мають бути погоджені сторонами при укладенні трудового договору?

Завдання 24. До Вас на консультацію звернувся Паліюк з приводу надання йому поради, які обов'язкові умови повинні бути передбачені у трудовому договорі?

Завдання 25. Директор ТОВ «Меркурій» погодився укласти трудовий договір з К. лише на місяць, посилаючись на те, що такий термін є необхідним, щоб трудовий договір набув чинності. Поясніть чи правомірні вимоги директора.

Завдання 26. М. уклав договір із ЗАТ «Зоряний шлях», у якому було визначено, що М. бере на себе обов'язки надавати юридичні консультації ЗАТ, однак не більше 10 консультацій на місяць з питань господарського права, а ЗАТ надає М. у користування комп'ютер, автомобіль, а також оплачує послуги, в розмірі не більше 500 гривень одна консультація. Визначте правову природу цього договору. Чи може укладений договір відноситись до трудового?

Завдання 27. П. звернувся до директора підприємства припинити трудовий договір за згодою сторін через два тижні, проте директор видав наказ про звільнення працівника за власним бажанням. П. з цим не погодився і звернувся до суду. Яке рішення має прийняти суд?

Завдання 28. Під час розгляду справи про поновлення С. на роботі, працівник звернув увагу, що дійсно є інвалідом 2-ї групи, однак працює належним чином і стан здоров'я не впливає на якість виконуваної ним роботи. До того ж, при звільненні, директор не врахував 12-річний стаж його роботи на підприємстві. Директор, у свою чергу, вказував, що загалом інвалід 2-ї групи є непрацездатним. Яке рішення має прийняти суд?

Завдання 29. М. просив в усній формі директора підприємства розірвати договір за власним бажанням. Через 15 днів директор видав наказ про звільнення працівника за власним бажанням. М. звернувся до суду про поновлення на роботі, оскільки його дружина переконала продовжувати працювати на підприємстві. Розрахунку М. не отримав. Яке рішення має прийняти суд?

Завдання 30. І. Зінченко подав директору письмову заяву про звільнення за власним бажанням з першого числа наступного місяця, вказуючи на те, що його не влаштовує розмір заробітної плати. З першого числа працівник не вийшов на роботу. Директор його звільнив за прогул. Працівник звернувся до суду. Яке рішення має прийняти суд?

Завдання 31. У зв'язку зі скороченням штатів, директор підприємства наказом № 12/3-к перевів Р. Ковилова, який перебував на посаді економіста до філії № 2 на посаду старшого касира. Працівник відмовився виконувати наказ, оскільки, його згоди ніхто не запитував, філія знаходиться за 14 км від його місця проживання. Директор звільнив працівника за прогул. Дайте правову оцінку ситуації.

Завдання 32. Голова ПП «Вирій» повідомив усно працівників, що з наступного місяця щодо них запроваджується 4-денний робочий тиждень. У зв'язку з цим тарифні ставки будуть зменшені на 10 відсотків. К. і П. відмовились працювати, оскільки це не відповідатиме їх інтересам. Вони написали заяви про звільнення за власним бажанням за порадою голови профкому. Дайте ґрунтовну правову оцінку ситуації.

Завдання 33. Директор підприємства «Кредит» запропонував працівникам П. і С. перейти на роботу на інше підприємство «Дебет», мотивуючи це скрутним становищем підприємства. Він додав, що отримав усне погодження директора підприємства «Дебет». Працівники написали заяви про звільнення, однак, коли звернулись до нового роботодавця, то отримали відмову. Вони звернулись за допомогою до Вас. Дайте ґрунтовну правову консультацію.

Завдання 34. Д. Литвин просив директора достроково припинити укладений з ним строковий трудовий договір, мотивуючи це тим, що в нього хвора мати і він не може суміщати роботу та догляд за матір'ю. Роботодавець його звільнив, проте, через місяць працівник звернувся до суду про поновлення його на роботі через те, що мати переїхала на проживання до брата. Яке рішення має прийняти суд?

Завдання 35. Б. звернувся до директора заводу із заявою розірвати трудовий договір, який було укладено на невизначений термін. Через два тижні працівник на роботу не вийшов. Директор його звільнив за прогул. Б. звернувся до суду з проханням змінити формулювання причин звільнення. Роботодавець у суді вказував, що у заяві на звільнення працівник не визначив, у який термін його має бути звільнено. Яке рішення має прийняти суд?

Завдання 36. К. звернувся до директора ПП «Людмила» з заявою про звільнення за власним бажанням. Через 12 днів було звільнено. К. звернувся до суду, мотивуючи це тим, що чинність його заяви 14 календарних днів, а роботодавець вказував, що запросив на робоче місце К. нового працівника. Яке рішення має прийняти суд?

Завдання 37. У зв'язку з реорганізацією ВАТ «Вік», на підприємстві виникла виробнича необхідність скорочення штату працівників. Дайте юридичну консультацію щодо процедури скорочення чисельності працівників.

Завдання 38. При скороченні чисельності працівників директор заводу попередив працівників, що їх буде звільнено за три місяці. Проте наказ було видано через два місяці. Працівники звернулись до суду, мотивуючи свою заяву тим, що згоду на звільнення не було надано профспілкою і роботодавець не запропонував їм нову роботу. Дайте правову оцінку ситуації. Які обов'язки несе роботодавець при звільненні працівників?

Завдання 39. Наказом директора ТОВ «Оксана» А. було переведено до іншого структурного підрозділу підприємства на час простою терміном на 4 місяці. А. відмовився виконувати наказ. Дайте правову оцінку ситуації.

Завдання 40. Пирогов за невідомих обставин втратив водійські права. На наступний день його було звільнено з посади водія з мотивів невідповідності займаній посаді. Пирогов звернувся до суду, оскільки на наступний день після звільнення від знайшов свої водійські права. Яке рішення має прийняти суд? Відповідь аргументуйте.

Завдання 41. 26.12. 2020 року В. подав заяву про звільнення з роботи за власним бажанням. 28.12. 2020 року роботодавцем було видано наказ про звільнення В. за прогул. В. звернувся до суду і просив змінити формулювання підстави звільнення, оскільки першим запропонував звільнення. Яке рішення має прийняти суд? Відповідь аргументуйте.

Завдання 42. Менеджер П. протягом року два місяці перебував на лікарняному, а коли вийшов на роботу, на наступний день отримав виробничу травму і йому було встановлено 2-гу групу інвалідності. Через чотири місяці роботодавець звільнив П. з власної ініціативи за одноразове грубе порушення трудової дисципліни. П. звернувся до суду, оскільки вважає, що інваліди 2 групи мають гарантії. Яке рішення має прийняти суд? Відповідь аргументуйте.

Завдання 43. У день звільнення Р. за прогул працівник не працював. Звернувся за розрахунком до директора заводу через один місяць. Проте Р. було відмовлено у проведенні розрахунку, оскільки він влаштувався на нову роботу, отримує протягом місяця заробітну плату і у нього немає вимушеного прогулу. Дайте правову оцінку ситуації.

Завдання 44. Директор ПП «Венера» Кондратюк і продавець Ковров домовились про припинення трудового договору за згодою сторін, але Ковров у зв'язку з хворобою написав заяву про скасування його згоди на припинення трудового договору та передав її через дружину. Директор видав наказ про припинення трудового договору за згодою сторін. Ковров звернувся до суду про поновлення на роботі. Яке рішення може прийняти суд? Відповідь обґрунтуйте.

Завдання 45. Щодо К. було порушено кримінальну справу у зв'язку з крадіжкою майна ПП «Ярина», де він працював. Директор на наступний день видала наказ про звільнення К. з роботи у зв'язку з крадіжкою. К. звернувся до суду про поновлення на роботі. У заяві він указав, що себе винним не визнає та директор не запропонувала йому іншої роботи. Дайте правову оцінку ситуації.

Завдання 46. Т. подав заяву на ім'я керівника заводу «Промінь» про прийняття його на роботу економістом. Керівник заводу на заяві зробив надпис з іспитовим строком 4 місяці. Т. заперечував, оскільки лише як два місяці потому закінчив економічний факультет КНУ ім. Т. Шевченка. Дайте правову оцінку даній ситуації. Відповідь аргументуйте.

Завдання 47. Складіть документи, які, на Вашу думку, необхідні для переведення І. Мороза з посади касира на посаду провідного касира ВАТ «Зоряне сьйво». Дайте коротке пояснення.

Завдання 48. Складіть документи, які, на Вашу думку, посвідчують укладення трудового договору в усній формі між С. Юшком та ТОВ «Світоч». Дайте пояснення.

Завдання 49. Складіть документи, які, на Вашу думку, необхідні для переведення О. Шевченка з посади касира ВАТ «Океан» за його згодою на посаду економіста ВАТ «Орбіта». Дайте коротке пояснення.

Завдання 50. Складіть наказ про зарахування на посаду голови правління АБ «Киянин» І. Зайця. Дайте пояснення.

Завдання 51. П. Сирота на своєму робочому місці вчинив злочин, за який його засуджено вироком, що набрав законної сили. Дайте характеристику можливих правових підстав для припинення трудового договору з працівником.

Завдання 52. Складіть документи, які на Вашу думку, посвідчують переведення В. Задорожного з посади головного бухгалтера підприємства «Мрія» за його згодою на посаду економіста ВАТ «Міраж».

Завдання 53. Чи можна вважати правомірним звільнення працівника за запізнення на роботу на 45 хвилин, виявлене роботодавцем через 2 місяці після вчинення даного порушення. Працівник оскаржив рішення роботодавця до суду. Зробіть ґрунтовний аналіз цієї ситуації. Які можливі правові наслідки?

Завдання 54. Підготуйте документи, які необхідні, на Вашу думку, для правильного оформлення звільнення П. в разі скорочення чисельності працівників. Дайте пояснення.

Завдання 55. І. Самчика було прийнято на роботу водієм із встановлення іспитового терміну протягом чотирьох місяців. Через місяць роботодавець продовжив іспитовий термін ще на 2 місяці. Водій звернувся до суду. У суді роботодавець

продовження мотивував тим, що працівник протягом 13 днів був на лікарняному. Яке рішення має прийняти суд?

Завдання 56. До Вас за консультацією звернувся директор ПП «Троянда» з приводу порядку та процедури оформлення припинення трудового договору у зв'язку з систематичним невиконанням трудових обов'язків. Розкрийте порушене директором питання.

Завдання 57. Наказом директора ТОВ «Дністер» (м. Одеса) водія М. було переведено на посаду водія філії № 3 (м. Миколаїв). М. відмовився виконувати цей наказ, оскільки не давав згоди на переведення. М. було звільнено з роботи за прогул. Чи правомірні дії директора ТОВ? Який порядок переведення працівника на роботу в іншу місцевість?

Завдання 58. Котенко домовився з директором ЗАТ «Інком» Бранчуком про перехід на посаду менеджера з продажу. Проте, коли він звільнився з попереднього місця роботи, Баранчук відмовив у прийнятті Котенку на роботу через те, що на пропоновану посаду судом було поновлено Іванова. Як, на Вашу думку, можна захистити права Котенка?

Завдання 59. О 9:30 директор ТОВ «Аріс» зібрав працівників товариства і проінформував, що з наступного місяця, через тимчасові труднощі на підприємстві протягом семи місяців буде зменшено розмір заробітної плати на 30 відсотків щодо кожного працюючого, а щомісячну премію скасовано. А. і С. відмовились виконувати роботу на таких умовах. Директор притягнув їх до дисциплінарної відповідальності за відмову від виконання наказу за форс-мажорних умов. Чи правомірні дії директора?

Завдання 60. Н. Гончар було звільнено за систематичне порушення трудової дисципліни, оскільки протягом трьох днів була відсутня на робочому місці. Коли працівник вийшла на роботу, то пояснила начальнику відділу кадрів, що погано себе почувала, що готові підтвердити сусіди Є. Марчук та І. Орел. Натомість директор зажадав лікарняного і визнав причини відсутності на роботі неповажними. Н. Гончар звернулася до суду. Яке рішення має прийняти суд?

Завдання 61. 19-річний Н. написав заяву про прийняття його на роботу. Директор заводу в цей час був у відрядженні. Його секретар дала Н. завдання і повідомила, що він з відома директора (з усної його згоди) може працювати. Через місяць, коли з'явився директор, він відмовив Н. у прийнятті на роботу, оскільки пообіцяв цю роботу іншій людині. Дайте правову оцінку ситуації. Відповідь аргументуйте.

Завдання 62. Директор при прийнятті К. на роботу в трудовому контракті передбачив, що у випадку порушення К. трудової дисципліни до нього можуть бути застосовані такі міри покарання, як догана, штраф, переведення на нижчеоплачувану роботу. Чи правомірне встановлення таких умов? Відповідь аргументуйте.

Методичні вказівки

Ключові терміни та поняття: трудовий договір, підстави припинення трудового договору, згода виборного органу первинної профспілкової організації, вихідна допомога

Особливу увагу слід звернути на такі питання:

- співвідношення термінів «припинення трудового договору», «розірвання трудового договору», «звільнення»;
- класифікація підстав припинення трудових правовідносин: за суб'єктами їх поширення; за ініціативою; за джерелом закріплення; за юридичними фактами;
- особливості розірвання безстрокового та строкового трудового договору з ініціативи працівника;
- порядок звільнення працівників за ініціативою роботодавця.
- випадки та порядок отримання згода виборного органу на звільнення працівника;
- проаналізувати точки зору представників науки трудового права щодо доцільності участі виборного органу первинної профспілкової організації при розірванні трудового договору з ініціативи роботодавця;

- спеціальні юридичні гарантії права на працю окремих категорій працівників при розірванні трудового договору: жінок, неповнолітніх працівників, членів виборних органів первинних профспілкових організацій;
- відсторонення від роботи.

Семінарське заняття 5

Тема 5. Правове регулювання робочого часу та часу відпочинку

Питання для усного опитування та дискусії

- 5.1. Поняття робочого часу та його ознаки. Види робочого часу.
- 5.2. Правове регулювання робочого часу нормальної тривалості (нормальний робочий час).
- 5.3. Скорочений, неповний і ненормований робочий час.
- 5.4. Надурочні роботи: поняття, умови та порядок проведення.
- 5.5. Поняття та види часу відпочинку.
- 5.6. Поняття та ознаки відпустки, її види.
- 5.7. Щорічна основна відпустка: поняття, тривалість.
- 5.8. Щорічна додаткова відпустка: поняття, види, тривалість.
- 5.9. Порядок надання щорічних відпусток.
- 5.10. Відкликання із щорічної відпустки.
- 5.11. Оплата щорічних відпусток. Грошова компенсація за невикористані дні щорічних відпусток.

Практичні завдання

Завдання 1. Технолог Тимофєєва звернулася із заявою до директора заводу «Оріон» з проханням встановити їй неповний робочий тиждень, оскільки вона змушена здійснювати догляд за важко хворим батьком, що проживає з нею в одній квартирі, а також вона одна виховує дитину у віці 12 років. Директор заводу відмовив у проханні Тимофєєвій, посилаючись на те, що умови виробництва не дозволяють йому дати згоду на встановлення неповного робочого часу і запропонував звільнитися за власним бажанням.

Які підстави і порядок встановлення неповного робочого часу? Чи законні дії директора заводу?

Завдання 2. Адміністрація заводу за погодженням з профспілковою організацією ухвалила рішення про збільшення тривалості робочого дня на одну годину (з 7 до 8) при шестиденному робочому тижні, обґрунтовуючи це тим, що завод тривалий час стояв без роботи через пандемію коронавірусу, а в цей час отримав вигідне замовлення. Ряд працівників погодилися з рішенням адміністрації, а деякі звернулися за роз'ясненням до юрисконсульта заводу про законність прийнятого рішення.

Чи законні дії адміністрації і профспілкового органу?

Завдання 3. Адміністратор готелю «Україна» Лобенко чергувала 8 березня, у зв'язку з чим вона звернулася до директора готелю з проханням будь-яким чином компенсувати роботу у святковий день. Лобенко було в цьому відмовлено з тієї причини, що вона працювала у святковий день згідно з графіком чергувань.

Чи правомірна відмова директора? Чи компенсується робота у святкові та неробочі дні?

Завдання 4. У зв'язку з необхідністю завершення ремонтно-будівельних робіт у строк виконроб Єгоров запропонував робітникам залишатися після роботи на 2 години протягом трьох днів підряд. Після здачі в експлуатацію об'єкта робітники поцікавилися у начальника будівельного комбінату, як буде компенсована надурочна робота. Однак начальник відповів, що ніякого розпорядження про залучення працівників до надурочної роботи він не видавав, крім того, працівники отримали премію за здачу об'єкта у строк.

Чи мала місце в цьому випадку надурочна робота? Який порядок залучення до надурочної роботи?

Завдання 5. Бойко працює на книжній фабриці обрізчиком паперу з режимом неповного робочого часу. У зв'язку з тим, що другу половину дня станок для обрізання паперу простоє, фабрика не виконує свого плану, виникла необхідність у переведенні Бойко на режим нормального робочого часу. Бойко від такого переведення відмовилась.

Що повинна зробити адміністрація? Який порядок встановлення неповного робочого часу? Для кого встановлюється неповний робочий час? Правові наслідки встановлення неповного робочого часу?

Завдання 6. Директор автотранспортного підприємства пасажирських перевезень з метою обслуговування пасажирів наказом увів для водіїв автобусів, що працюють на міських і приміських регулярних лініях, робочий день з поділом його на дві частини. Тривалість перерви складає 3 год.

Група водіїв, вважаючи наказ незаконним, звернулася зі скаргою на дії директора до правового інспектора праці.

Чи правомірні дії директора підприємства? Чи припускається поділ робочого дня на дві частини для водіїв автотранспорту? Яку відповідь слід дати на скаргу водіїв?

Завдання 7. Гринів була прийнята на посаду бухгалтера приватного підприємства «Кант» на умовах неповного робочого часу. Через місяць змінилося керівництво підприємства. Новий керівник почав знову формувати штат підприємства. Зокрема, він запропонував Гринів працювати на умовах нормального робочого часу.

Гринів відмовилась, наголошуючи, що під час влаштування на роботу за домовленістю з попереднім керівником їй було встановлено неповний робочий день.

За декілька днів після цієї розмови було видано розпорядження, за яким на підприємстві скасовувалася будь-яка робота на умовах неповного робочого часу. А згодом було видано наказ про звільнення Гринів з посади за п. 6 ст. 36 КЗпП України. Гринів звернулася із позовом до суду.

Проаналізуйте ситуацію. Яке рішення повинен ухвалити суд?

Завдання 8. Працівник протягом шести місяців працює три дні на тиждень при шестиденному робочому тижні. Як вплине дана ситуація на стаж, що дає право на щорічну відпустку:

А) якщо працівник на цей період домовився з роботодавцем про роботу на умовах неповного робочого тижня;

Б) якщо працівник на цей період домовився з роботодавцем про надання йому щотижнево трьох днів відпустки без збереження заробітної плати.

Завдання 9. Медсестра Головач, яка працювала в міській лікарні, годувала грудну дитину до 11 місяців, використовуючи належні їй додаткові перерви в роботі. В подальшому адміністрація будинку перестала надавати Головач додаткові перерви для годування дитини, мотивуючи це тим, що такі перерви надаються лише на період фактичного годування. Оскільки Головач після 11 місяців годувати дитину груддю перестала, вона втратила право на додаткові перерви. Головач звернулася із заявою до КТС.

Вирішить спір.

Завдання 10. Робітник ВО «Електрон» Пилипів згідно з наказом власника три рази залучався до роботи у вихідні дні. Адміністрація запропонувала Пилипіву взяти відгули у будь-які робочі дні. Пилипів від відгулів відмовився і зажадав за роботу у вихідні дні подвійної оплати. Замість цього адміністрація видала наказ, за яким надала Пилипіву додаткові вихідні дні 16, 19, 20 липня. Пилипів звернувся в КТС із заявою про подвійну оплату йому за роботу у вихідні дні.

Яке рішення має винести КТС?

Завдання 11. Робітник ВО «Кінескоп» Мазуров з його згоди був переведений в цех, праця в якому надавала йому право на додаткову відпустку в розмірі 12 робочих днів у

зв'язку з шкідливими умовами праці. Пропрацювавши 5 місяців, Мазуров подав заяву начальнику цеху про надання йому чергової відпустки. Начальник цеху погодився. У відділі кадрів Мазуров довідався, що йому надана відпустка в розмірі 29 календарних днів (24 дні основні та 5 днів додаткової за 5 місяців роботи). Мазуров не погодився і звернувся із заявою до адміністрації про надання йому відпусток у розмірі 36 робочих днів: 24 дні основної і 12 днів додаткової. Адміністрація відмовила Мазурову. Він звернувся до суду.

Яке рішення має прийняти суд?

Завдання 12. У зв'язку із скороченням обсягу роботи адміністрація підприємства запропонувала друкарці Тереховій перейти на роботу з неповним робочим днем. Терехова погодилася і почала працювати по 3 дні на тиждень. Отримавши наказ про надання їй щорічної відпустки, Терехова була здивована, що тривалість її відпустки скоротилась з 24 календарних днів до 12. Начальник відділу кадрів пояснив, що тепер вона працює неповний робочий тиждень, отже тривалість щорічної відпустки відповідно скорочена. Терехова з цим не погодилась і звернулася до суду.

Як вирішити спір ?

Завдання 13. На одному з підприємств м. Хмельницького водій легкової автомашини Іванов і експедитор Волянський звернулися із заявою про надання їм додаткової відпустки за роботу в умовах ненормованого робочого часу. Вони писали, що дуже часто повертаються з роботи пізно ввечері і що ця систематична переробка зумовлена характером їх роботи. Адміністрація підприємства в заяві відмовила, посилаючись на ст. 8 Закону «Про відпустки», відповідно до якої працівники мають право на додаткову відпустку за ненормований робочий день, якщо це передбачено відповідними умовами колективного чи трудового договору. Оскільки ні в колективному договорі, ні в трудових договорах цих працівників таких умов не має, то адміністрація не має підстав задовольнити їх прохання. Іванов і Волянський звернулися по цьому питанню до суду.

Яке рішення може прийняти суд ?

Завдання 14. Борисов був зарахований на роботу як тимчасовий працівник з 1 травня 2020 р. 1 листопада 2020 р., посилаючись на ст. 10 Закону «Про відпустки», яка передбачає право на отримання щорічної основної відпустки після 6 місяців безперервної роботи на даному підприємстві, Борисов просив надати йому таку відпустку тривалістю 24 календарних дні. В проханні Борисову було відмовлено з тієї причини, що згідно з укладеним з ним трудовим договором він є тимчасовим працівником і відповідно до ст. 6 Закону «Про відпустки» права на відпустку повної тривалості не має. Борисов звернувся із скаргою в прокуратуру. Ваша думка

Завдання 15. Коваль уклав з підприємством строковий трудовий договір 1 жовтня 2019 р. терміном на 1 рік. 25 вересня 2020 р. Ковалья було звільнено з роботи за прогул. Щорічною відпусткою він не користувався. Вважаючи, що роботу по строковому договору він фактично виконав в повному об'ємі, а відпустка йому не була надана не з його вини, Коваль просив наказ про звільнення скасувати, надати належну йому відпустку, а після її закінчення звільнити його з роботи. При цьому Коваль посилався на ч. II ст. 3 Закону «Про відпустки».

Чи підлягає задоволення заява Ковалья ?

Завдання 16. Мати двох дітей, одна з яких є інвалідом з дитинства, звернулася 01.05.2020 року до керівника фабрики про надання їй соціальної додаткової відпустки, що встановлена для працівників, які мають дітей. Свої вимоги вона обґрунтувала тим, що, працюючи на фабриці з 2010 року, не знала про право на таку відпустку і вперше скористалася нею лише у 2017 році, відтоді одержувала цю відпустку регулярно. У заяві працівниця просила надати їй всі невикористані дні відпустки з 2010 по 2017 рік або виплатити їй компенсацію за невикористані відпустки.

Курівник відмовився задовольнити вимоги працівниці, оскільки на момент її звернення одній з дітей виповнилося 18 років. Не погодившись із такою відповіддю, вона подала позов до суду.

Чи законні вимоги працівниці? Яке рішення повинен ухвалити суд?

Завдання 17. На новоствореному підприємстві не була своєчасно проведена робота щодо укладення колективного договору у зв'язку з чим колективний договір не було укладено. Завідуючий відділу Ількович подав заяву про відпустку, вимагаючи, крім основної відпустки 24 календарних дні, надати йому ще додаткову - 7 календарних днів, як працівнику з ненормованим робочим часом. Інспектор із кадрів заперечував, він вимагав документів, які б підтверджували, що Ількович дійсно відноситься до такої категорії працівників і має право на додаткову відпустку вказаної тривалості. *Підготуйте висновок.*

Завдання 18. Антонюк написав директору підприємства «Зоря» заяву про встановлення йому скороченої тривалості робочого часу, оскільки йому 17 років. Дайте правову оцінку ситуації. Відповідь обґрунтуйте.

Завдання 19. На час написання дипломної роботи В. Ковалець просив у роботодавця надати йому творчу відпустку. Чи правомірні дії працівника. Визначте особливості творчої відпустки.

Завдання 20. Романюк звернувся до директора підприємства з вимогою скоротити йому робочий день на три години, мотивуючи це тим, що він навчається заочно в університеті, і тим самим, покращує виконання своїх трудових функцій. Директор йому відмовив, посилаючись на те, що зазначені мотиви не є поважними. Дайте правову оцінку ситуації.

Завдання 21. До директора фірми Кушніра звернувся працівник Пасинюк з приводу встановлення йому скороченої тривалості робочого тижня і додаткової відпустки на дітей 16 календарних днів, а також 3 дні соціальної відпустки по догляду за хворим членом сім'ї. Свої вимоги він мотивував тим, що у нього на утриманні двоє неповнолітніх дітей і мати-інвалід. Дайте правову оцінку ситуації.

Завдання 22. Борисюк напередодні вихідного дня залишив роботу на 25 хвилин раніше без відома керівника. На наступний день директор наклав на нього догану. Борисюк спростовує, що залишив роботу раніше і стверджує, що директор зводить з ним рахунки. Дайте правову оцінку ситуації.

Завдання 23. Новак відмовився працювати дві зміни підряд, мотивуючи тим, що це шкодить його здоров'ю. Директор застосував до працівника догану, оскільки на наступну зміну не вийшов з поважних причин інший працівник, а робота не могла бути зупинена, оскільки конвеєр працює без зупинки, таким чином виникла форс-мажорна обставина. Чи правомірні дії директора?

Завдання 24. Директор ЗАТ «ОптМаг» залучав жінок, які мають дітей віком до трьох років, на роботи в нічний час за їх усною згодою. Деякі жінки самі просилися працювати у нічну зміну. Відповідь обґрунтуйте.

Завдання 25. Директор ПП «Капітал» В. Саблуков, протягом 2020 року залучав інвалідів 3-ї групи І. Петренка, В. Коленка до надурочних робіт за їх усної згоди. Тепер працівники стверджують, що вимушені були підкорятися наказу директора, оскільки боялися звільнень. Відповідь обґрунтуйте.

Завдання 26. Мотозюк подав заяву директору про надання йому щорічної основної відпустки терміном 27 календарних дні. Директор залишив заяву без розгляду і пояснив працівнику, що щорічна основна відпустка надається через 12 місяців безперервної роботи і лише 24 календарних дні, а Мотозюк пропрацював лише пів року. Дайте правову оцінку ситуації. Який порядок надання щорічної основної відпустки?

Завдання 27. Директор заводу залишив на роботі працівників Димитрова, Мироненка, Потапова до 20:00, мотивуючи необхідністю виготовлення партії товарів для постійного замовника. У такому режимі вони пропрацювали два тижні, хоча письмовий

наказ директор не встиг видати, оскільки був на лікарняному. Дайте правову оцінку ситуації.

Завдання 28. Кушніру було повідомлено його зав.відділом Новицьким, що він має вийти на роботу в неділю. Кушнір вийшов на роботу і виконав роботу по ремонту дверей у його кабінеті. Дайте правову оцінку ситуації. Чи це є надурочна робота?

Завдання 29. У Правилах трудового розпорядку підприємства «Техносервіс» було встановлено режим роботи: «Початок роботи з 8:00. Обідня перерва з 13:30 до 14:00. Кінець роботи 19:00. За прогул, а також запізнення на роботу більше тридцяти хвилин штраф». Дайте правову оцінку ситуації.

Завдання 30. Чи можна щорічну основну відпустку у 24 календарні дні поділити по два дні протягом року через певний період? Обґрунтуйте відповідь.

Завдання 31. Голова Хмельницької обласної ради видав наказ про роботу працівників Семенюк, Путов, Максим у неділю з виплатою їм премії в розмірі 120 відсотків до посадового окладу. Чи правомірні такі дії?

Завдання 32. А. Пелих відмовився виконувати наказ директора підприємства «Optimus» про залучення його до надурочних робіт після закінчення робочого дня на дві години протягом двох днів підряд, у зв'язку з тим, що повинен був доглядати за хворою сестрою. Директор застосував до працівника догану, оскільки А.Пелих був єдиним програмістом на підприємстві, а мова йшла про термінове оновлення базової програми. Дайте правову оцінку ситуації.

Завдання 33. Інвалід 2-ї групи З. Коломия написала заяву директору фірми, у якій просила встановити їй скорочену тривалість робочого часу, зокрема, тільки 2 години на день, а також просила виплатити матеріальну допомогу на оздоровлення у розмірі посадового окладу, оскільки це необхідно для її лікування. Директор відмовив, мотивуючи це тим, що це не передбачено законом, проте З. Коломия стверджує, що працівники, які пропрацювали безперервно на одному робочому місці протягом 25 років мають таке право, проте не пам'ятає законодавчого акту, який його встановлює. Чи правомірна відмова директора? Відповідь обґрунтуйте.

Завдання 34. А. Сіренький звернувся з вимогою до роботодавця надати йому відпустку для оздоровлення терміном чотири календарних місяці, оскільки є інвалідом третьої групи. Роботодавець залишив вимогу незадоволеною, мотивуючи це тим, що працівник може отримати право на таку відпустку через два місяці і лише 24 календарних дні. А. Сіренький стверджує, що мова йде не про щорічну відпустку, а про соціальну відпустку на оздоровлення. Дайте правову оцінку ситуації.

Завдання 35. Через три дні після того як працівник пішов у відпустку, директор заводу зателефонував йому і викликав на роботу для подання річного фінансового звіту. Працівник вийшов на роботу, проте робочі дні йому оплачені не були і він звернувся до суду. Який порядок відкликання працівника з відпустки? Яке рішення має прийняти суд?

Завдання 36. В. Кузьменко - мати шестирічної дитини-інваліда просила директора встановити їй неповну тривалість робочого тижня - 30 годин. Директор відмовив мотивуючи це тим, що їй доцільно взяти відпустку без збереження заробітної плати. Дайте правову оцінку ситуації. Відповідь обґрунтуйте.

Завдання 37. Симоненко подав заяву про надання йому частини щорічної основної відпустки 10 календарних днів, проте директор йому відмовив, мотивуючи тим, що чергова відпустка його через місяць, працівник заперечив, посилаючись на те, що є абітурієнтом і просить відпустку з метою підготовки до складання вступних іспитів у ВНЗ. Дайте правову оцінку ситуації.

Завдання 38. Для підготовки проекту дипломної роботи та складання державних іспитів Ковтун написав заяву надати йому відпустку чотири місяці зі збереженням заробітної плати та виплати одноразової соціальної допомоги на навчання. Дайте правову оцінку ситуації.

Завдання 39. Портнов по закінченню дії трудового договору написав заяву про надання невикористаної відпустки. Однак, перебуваючи у відпустці, працівник захворів і хворів ще після закінчення відпустки два тижні. Коли він з'явився на роботі та приніс лікарняний, то дізнався, що його було звільнено відразу після закінчення терміну відпустки, тобто під час лікарняного. Портнов не погодився з цим і звернувся до суду. У заяві він просив суд поновити його на роботі. Коли мали б звільнити Портнова: а) в останній день закінчення строку трудового договору; б) після закінчення відпустки; в) після виходу з лікарняного. Дайте правову оцінку ситуації.

Завдання 40. Державного службовця Юрченко було терміново викликано з відпустки, у зв'язку з тим, що щодо неї було розпочато службове розслідування. Юрченко не могла прийти на роботу, оскільки була за кордоном та вимагала від керівника вислати їй на пошту наказ про відкликання з відпустки та наказ про компенсацію вартості квитка на термінове повернення. Поясніть правомірність вимог Юрченко.

Завдання 41. Директор ТОВ «Дністер» відмовив Каретон в отриманні відпустки по догляду за дитиною до досягнення трьох років, оскільки це право може реалізувати тільки мати дитини. Каретон же старша сестра дитини. Проте остання заперечує, так як самостійно виховує дитину. Чи правомірні дії директора?

Завдання 42. А. Чорний, який працює на посаді менеджера з продажу в супермаркеті «АТМ», має вищу юридичну освіту, написав заяву про надання творчої відпустки терміном на шість місяців для написання підручника з правознавства. Роботодавець погодився надати відпустку терміном 2 місяці без виплати заробітної плати. Дайте правовий аналіз фабули.

Завдання 43. Під час прийняття Протасової на роботу секретарем, її було повідомлено, що вихідними днями вона матиме неділю та понеділок, проте вона вважає, що це не законно і просила встановити їй вихідні: субота і неділя. Дайте правову оцінку ситуації.

Завдання 44. П. Заєць просив директора надати йому відпустку по вагітності і пологах та по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, мотивуючи тим, що дружина зараз хворіє, він змушений доглядати за нею в період вагітності, а також вона навчається на денній формі навчання та після народження дитини не зможе доглядати за дитиною. Директор йому відмовив, оскільки ця відпустка надається жінкам. Дайте ґрунтовну правову оцінку ситуації. Аргументуйте, чи правомірні дії найманого працівника та роботодавця?

Завдання 45. Мороз звернувся до суду про захист права на відпустку та відшкодування моральної шкоди, оскільки він працює на підприємстві вже більше 20 років, а роботодавець постійно надає йому відпустку у грудні-січні, і жодного разу в літній період. Роботодавець же стверджує, що у підприємства така виробнича необхідність та особливості режиму роботи. У свою чергу, працівник в заяві вказав, що з розповідей колег по роботі знає, сам роботодавець постійно бере відпустку в серпні місяці. Поясніть правомірність вимог працівника.

Завдання 46. Андріїв подав заяву директору фірми надати відпустку без збереження заробітної плати терміном 24 календарних дні. Роботодавець, у свою чергу, самостійно скоротив термін відпустки до 10 календарних днів, виходячи із виробничої діяльності. Андріїв стверджує, що це є незаконно і не передбачено нормами трудового законодавства. Дайте правову оцінку ситуації.

Завдання 47. Неповнолітній Романюк, який пропрацював на підприємстві «ХХМ» чотири місяці, звернувся до Вас за консультацією щодо порядку реалізації ним права на щорічну основну та додаткову відпустки за шкідливі умови праці. Відповідь обґрунтуйте.

Завдання 48. До Вас, як керівника відділу кадрів облдержадміністрації, звернувся працівник Борисов, який навчається заочно на юридичному факультеті Хмельницького університету управління та права імені Леоніда Юзькова щодо порядку та термінів

отримання ним відпустки на період основної сесії, а також додаткової сесії, у випадку, якщо він не складе іспити на основній. Відповідь обґрунтуйте.

Завдання 49. Івченко просив роботодавця встановити йому неповний робочий тиждень. Через місяць Івченко звернувся до суду, оскільки йому було виплачено заробітну плату в розмірі на 30 відсотків меншому ніж це мало місце до запровадження неповного робочого тижня. Яке рішення має прийняти суд?

Завдання 50. І. Саблука за телефонним дзвінком з приймальної директора заводу було викликано на роботу в суботу. Працівник з'явився на роботу та виконав доручену роботу, але йому, як він думав, не було виплачено заробітну плату за цей час. Поясніть, будь ласка, який порядок оплати праці за роботу у вихідні дні? Який порядок залучення працівника до роботи у вихідні дні?

Завдання 51. Поварчук подумав і вирішив цього року не брати щорічну відпустку, оскільки немає ні бажання, ні достатньо коштів їхати на відпочинок, хоче залишитися на роботі у цей період, так як має незавершені важливі плани. Написав відповідну заяву на імя директора підприємства в якій просить компенсувати йому грошима щорічну відпустку з огляду на прийняте рішення. Яка Ваша думка з цього приводу?

Методичні вказівки

Ключові терміни та поняття: робочий час, нормальний робочий час, скорочений робочий час, неповний робочий час, ненормований робочий час, вахтовий режим, гнучкий режим, надурочні роботи, час відпочинку, вихідні дні, святкові дні, перерва для відпочинку та харчування, щорічні відпустки.

Особливу увагу слід звернути на такі питання:

- поняття і види робочого часу: нормальний, скорочений, неповний, ненормований, перервний;
- п'ятиденний та шестиденний робочий тиждень; гнучкий режим роботи; вахтовий метод; робота змінами;
- поняття і правове регулювання надурочних робіт.
- поняття і ознаки часу відпочинку;
- порядок надання щорічних відпусток;
- підстави перенесення щорічної відпустки, поділ її на частини;
- періоди часу, які включаються до стажу роботи, що дає право на щорічну основну та щорічну додаткову відпустку.

Семінарське заняття 6

Тема 6. Трудова дисципліна

Питання для усного опитування та дискусії

- 6.1. Поняття трудової дисципліни.
- 6.2. Методи забезпечення трудової дисципліни.
- 6.3. Правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку.
- 6.4. Дисциплінарна відповідальність: поняття, підстава, види.
- 6.5. Загальна дисциплінарна відповідальність. Види дисциплінарних стягнень і порядок їх накладення.
- 6.6. Правова природа додаткових заходів впливу щодо порушників трудової дисципліни.
- 6.7. Спеціальна дисциплінарна відповідальність окремих категорій працівників.

Практичні завдання

Завдання 1. Підготувати проекти наказів: про преміювання працівників підприємства за результатами господарської діяльності за рік; про преміювання працівників в зв'язку з професійним святом; про притягнення старшого інженера відділу охорони праці до дисциплінарної відповідальності за порушення законодавства з охорони праці; про притягнення слюсаря приватного підприємства за прогул без поважних причин.

Завдання 2. За узгодженням власника із профспілковим комітетом в Правила внутрішнього трудового розпорядку заводу був включений пункт про те, що адміністрації надається право звільняти працівників і службовців за одноразове грубе порушення робітниками своїх трудових обов'язків, в тому числі за подачу або застосування при збиранні кранів забракованих деталей або деталей, які не прийняті відділом технічного контролю.

Чи мали право власник або уповноважений ніш орган і профспілковий комітет включити вказане доповнення до Правил внутрішнього трудового розпорядку? Чи законне по суті таке доповнення? Якщо незаконне, то як його можна опротестувати?

Завдання 3. Іванченко і Лук'янов працювали в Лубенській кіномережі. 26 грудня 2020 р. директор кіномережі видав наказ про утримання з їх зарплати за вчинений ними прогул 24 грудня 2020 р., який виявився в тому, що вони не з'явилися на профспілкові збори, де, зокрема, слухалось питання про зміцнення трудової дисципліни в кіномережі.

Ваша думка про цей наказ? Чи вчинили вони порушення дисципліни?

Завдання 4. Начальник цеху металургійного заводу оголосив чотирьом слюсарям догану за те, що вони не відвідують організовані на підприємстві курси підвищення кваліфікації і погано вивчають рекомендований матеріал. Необхідність навчання начальник мотивував тим, що у зв'язку із технічним переобладнанням заводу цех одержує нове обладнання, з яким працівники мало знайомі. Прокурор опротестував наказ начальника цеху.

Яка природа вимоги підвищення кваліфікації? Чи підлягає протест задоволенню?

Завдання 5. У правилах внутрішнього трудового розпорядку ТОВ «Ректа» містяться пункти, що передбачають позбавлення відпустки за прогул без поважної причини, накладення штрафу в розмірі двох мінімальних заробітних плат за появу на роботі в нетверезому стані, а також за порушення трудової дисципліни - позбавлення премій, передбачених системою оплати праці.

Дайте правову оцінку вказаним положенням.

Завдання 6. Інженер Романюк був звільнений з роботи 18 березня 2020 р. за п.3 ст.40 КЗпП України за систематичне невиконання обов'язків, покладених на нього трудовим договором.

При розгляді позову про поновлення на роботі в суді з'ясувалося, що за час роботи на підприємстві він дійсно порушував трудову дисципліну, за що адміністрація оголошувала йому догану в жовтні 2018 р., в січні 2019 р., а 12 березня 2020 р. Романюк спізнився на роботу, за що і був звільнений.

Яке рішення повинен винести суд? Який порядок звільнення за п.3 ст.40 КЗпП України?

Завдання 7. Токар Рябцев, що працював в ТОВ «Проммонтаж», допустив грубе порушення технологічної дисципліни, за що йому було оголошено догану, знижено кваліфікаційний розряд, а роботу над продукцією, що виявилася бракованою, не оплатили. Також Рябцева було притягнуто до матеріальної відповідальності за заподіяну шкоду.

Рябцев звернувся до юрисконсульта підприємства з питанням про правомірність накладення на нього одночасно чотирьох стягнень.

Яку відповідь повинен дати юрисконсульт?

Завдання 8. Шофер Галкін працював на автомашині 10 годин підряд, після чого йому було наказано працювати ще три години. Галкін відмовився виконати це розпорядження, посилаючись на те, що у зв'язку з втомою він не може безпечно вести машину. За це Галкіну була оголошена догана.

Дайте правову оцінку діям адміністрації.

Завдання 9. Консультант Слєпков запізнився на роботу на 40 хвилин. У зв'язку з цим начальник відділу через три дні направив директору фірми доповідну записку, в якій просив оголосити Слєпкову догану. Через тиждень директор видав наказ, у якому Слєпкову оголошувалася догана за запізнення на роботу. Слєпков звернувся до суду із

заявою, в якій просив догану з нього зняти, оскільки спізнився він тому, що йому довелося в цей день їхати на роботу з передмістя. Пояснювальну записку про проступок у нього ніхто не відбирав, і в суті справи адміністрація не розібралася.

Вирішіть спір.

Завдання 10. Бухгалтер Курносова була відсутньою на роботі три з половиною години. Отримавши письмове пояснення Курносової, з якого було видно, що вона була відсутньою на робочому місці через особисті проблеми вдома, головний бухгалтер оголосив їй догану за прогул без поважної причини. Курносова, яка до цього не мала ніяких стягнень, більш того, кілька разів заохочувалась, звернулася із заявою до профкому про зняття накладеного дисциплінарного стягнення. Крім цього, Курносова вказувала в заяві, що прогулом вважається відсутність на роботі протягом усього робочого дня, вона ж була відсутньою на роботі тільки 3,5 години.

Що розуміється під прогулом без поважної причини? Як має бути вирішений спір?

Завдання 11. Перевіркою фінансово-господарської діяльності підприємства за дворічний період було встановлено десять фактів порушення фінансової дисципліни головним бухгалтером підприємства. На підставі акта головного бухгалтера було звільнено за систематичне невиконання покладених на нього трудових обов'язків.

Чи правомірно було застосоване дисциплінарне стягнення?

Завдання 12. Ознайомившись зі змістом колективного договору підприємства, державний інспектор виявив норму, згідно з якою кожний працівник, що порушив трудову або виробничу дисципліну, буде притягатися до дисциплінарної та матеріальної відповідальності у вигляді штрафу. Крім того, працівникам, які допустили прогул без поважних причин, буде скорочуватися щорічна відпустка на кількість днів прогулу.

Чи відповідає вказана норма чинному трудовому законодавству?

Завдання 12. П. звернувся до суду із скаргою на директора підприємства. У скарзі працівник вказав, що директор необгрунтовано відмовив йому в отриманні премії на 2019 рік, хоча він на підприємстві працює вже 20 років. Охарактеризуйте підстави виникнення та зміст правовідносин, що виникають з приводу отримання премії.

Завдання 13. За неправильне складання фінансового звіту податковими органами на бухгалтера ТОВ «Полісся» І. Кондратюка було накладено штраф у розмір 10 000 грн. Через місяць директор ТОВ притягнув бухгалтера на підставі факту перевірки до дисциплінарної відповідальності у вигляді догани. Дайте правову характеристику ситуації.

Завдання 14. Директор ВАТ «Кераміка-плюс» Р. Братиця притягнув слюсара В. Воронкова до дисциплінарної відповідальності за те, що працівник у робочий час виконував роботу, яку йому не доручав директор. У суді під час розгляду справи В. Воронков зазначив, що він виконав усі доручення роботодавця і у вільний час, хоча і в робочий, писав контрольну з економіки, оскільки навчається в університеті заочно. Роботодавець про цю обставину не знав. Як справу має вирішити суд?

Завдання 15. Симоненко відмовився виконувати роботу, оскільки на його думку, роботодавець на робочому місці не створив йому здорових і безпечних умов праці, про що написав заяву директору підприємства. Роботодавець стверджує, що Симоненко навмисно це придумав, щоб не працювати і тягнути час. Наступного дня працівника було звільнено за прогул, оскільки він і хоча був на території підприємства, проте не виконував свою безпосередню роботу. У суді Симоненко звернув увагу, що роботодавець, застосовуючи звільнення, не витребував у нього письмових пояснень. Дайте правову оцінку ситуації.

Завдання 16. Директор ЗАТ «Суми-північ» відмовився преміювати працівників, що старалися і виконували термінові завдання, мотивуючи це тим, що перелік заохочень не визначений ні у колективному, ні у трудовому договорі. Який порядок встановлення заохочень на підприємстві? Відповідь обгрунтуйте.

Завдання 17. Працівник ПП «Sima» І. Орлюк під час проходження повторного інструктажу показав незадовільні результати. Директор видав наказ про притягнення його

до дисциплінарної відповідальності у вигляді застосування до нього догани та позбавлення премії. Працівник звернувся з позовом до суду про захист своїх трудових прав, пояснивши, що у нього директор не вимагав жодних пояснень і готовий пройти інструктаж ще раз, проте директор каже, що для проведення інструктажу було залучено по договору фахівця і повторно він залучати його не буде, оскільки його роботу треба оплачувати. Яке рішення має прийняти суд? Відповідь обґрунтуйте.

Завдання 18. Директор підприємства «МММ» А. Парубок відмовився преміювати І. Наконечного за високі успіхи в роботі на прохання завідувача економічного відділу, мотивуючи це тим, що працівник систематично виходить палити під час робочого дня, і в сукупності на це набігає дві години. І. Наконечний це підтверджує, проте каже, що він таким чином переживає за роботу, але це не впливає на її якість. Дайте правову оцінку ситуації. Відповідь обґрунтуйте.

Завдання 19. Водій К. Варенюк відмовився виконувати наказ директора І.Петренка, мотивуючи тим, що викладене в ньому доручення щодо перевезення пасажирів не може бути виконане через те, що закріплений за ним автомобіль з технічних причин не може експлуатуватись. Конкретні причини він навів у поясненні. Наступного дня директор видав наказ про застосування до працівника догани, оскільки вважає, що К.Варенюк мав попередити його про це завчасно, так як директор напередодні уклав з ПП «Промінь» договір про перевезення пасажирів і тепер має повернути гроші. Чи правомірні дії директора?

Завдання 20. Працівник фірми «Ватра» Л. Марчуковський звернувся до суду зі скаргою про визнання наказу про притягнення його до дисциплінарної відповідальності за прогул незаконним, оскільки: по-перше, не має згоди трудового колективу; по-друге, правопорушення він вчинив два місяці назад; по-третє, має непрацюючу дружину та двох неповнолітніх дітей, один з яких є інвалідом. Яке рішення має прийняти суд?

Завдання 21. За порушення трудової дисципліни головний редактор звільнив з роботи бухгалтера. Бухгалтер звернулася до суду про поновлення її на роботі і відшкодування моральної шкоди. У заяві вона пояснила, що правопорушення сталися через те, що сама виховує сина, якому 12 років і який має проблеми з дисципліною у школі. Яке рішення має прийняти суд?

Завдання 22. Коваль мав зобов'язання відпрацювати у роботодавця після закінчення університету 2 роки, оскільки останній оплатив його навчання. Проте, при прийнятті його на роботу вимагав від роботодавця забезпечити йому відповідно до трудового законодавства здорові і безпечні умови праці, зокрема встановити кондиціонер, обігрівач та зволожувач повітря, замінити старе пошкоджене вікно на нове, - в іншому разі він змушений буде звільнитися. Роботодавець же стверджує, що немає фінансових можливостей на це та вимагає у такій ситуації повернути кошти за оплачене ним навчання. Які дії має здійснити роботодавець, з точки зору забезпечення охорони праці, при прийнятті працівника на роботу? Відповідь аргументуйте.

Завдання 23. Р. Бідненко відмовився виконувати трудові обов'язки, незважаючи на те, що з ним було укладено трудовий договір. Свою поведінку він мотивував тим, що з ним роботодавець не провів вступного та первинного інструктажу. Роботодавець говорить, що по закону для такої роботи інструктажу не потрібно. Директор застосував до працівника догану. Чи правомірні дії директора?

Завдання 24. Новікова було звільнено з роботи через систематичне невиконання трудових обов'язків (п. 3 ст. 40 КЗпП). У суді Новіков вказав, що декілька разів відмовлявся виконувати свої трудові обов'язки на посаді водія, через те, що при прийнятті на роботу йому обіцяли, що він буде працювати на новому автомобілі Skoda, проте згодом його змушували працювати на старому автомобілі Москвич, який постійно ламався. Роботодавець обґрунтовує таку ситуацію виробничою потребою і тим, що на підприємстві є три водії, які також можуть використовувати той чи інший автомобіль за його вказівкою. Дайте правову оцінку ситуації. Наскільки обґрунтовані вимоги сторін?

Методичні вказівки

Ключові терміни та поняття: трудова дисципліна, внутрішній трудовий розпорядок, заходи заохочення, дисциплінарний проступок, загальна дисциплінарна відповідальність, спеціальна дисциплінарна відповідальність, заходи стягнення, догана, звільнення.

Особливу увагу слід звернути на такі питання:

- методи забезпечення дисципліни праці в ринкових відносинах;
- поняття трудової дисципліни;
- правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку;
- поняття дисциплінарного проступку;
- склад дисциплінарного проступку;
- поняття загальної дисциплінарної відповідальності;
- досвід забезпечення трудової дисципліни на приватних підприємствах України.
- особливості притягнення до спеціальної дисциплінарної відповідальності суддів, державних службовців.

Семінарське заняття 7

Тема 7. Матеріальна відповідальність

Питання для усного опитування та дискусії

- 7.1. Поняття, значення, функції матеріальної відповідальності працівників за трудовим законодавством.
- 7.2. Підстави та умови матеріальної відповідальності працівників.
- 7.3. Види матеріальної відповідальності працівників:
 - а) обмежена матеріальна відповідальність;
 - б) повна матеріальна відповідальність.
- 7.4. Визначення розміру та порядок покриття завданої шкоди.
- 7.5. Кратна (підвищена) матеріальна відповідальність.
- 7.6. Відшкодування моральної шкоди у трудовому праві.
- 7.7. Матеріальна відповідальність роботодавця.

Практичні завдання

Завдання 1. Підготувати проект наказів про притягнення працівника до матеріальної відповідальності: за шкоду, заподіяну працівником через випуск бракованої продукції; за шкоду, що виникла внаслідок незбереження працівником ввіреного йому майна на підставі договору про повну матеріальну відповідальність; за шкоду, що виникла внаслідок проведених підприємством зайвих виплат через недбале оформлення документів бухгалтером; за шкоду, заподіяну пошкодженням комп'ютера, що належить підприємству, під час його самовільного використання.

Завдання 2. Токар Панасюк допустив грубе порушення технологічної дисципліни, за що йому не оплатили роботу за продукцію, що виявилася внаслідок цього браком, а також притягли до повної матеріальної відповідальності за пошкоджений дороговартісний матеріал. Панасюк звернувся до суду з позовною заявою, в якій вважав, що має бути притягнутий до обмеженої матеріальної відповідальності, а заробітну плату у будь-якому випадку роботодавець має платити працівнику за фактично виконану роботу.

Дайте правову оцінку цій ситуації. Вирішіть спір.

Завдання 3. Лаборант Воронков, проводячи лабораторні дослідження, підключив прилад до мережі високого напруження, внаслідок чого останній був приведений до повної непридатності. Наказом по інституту Воронкову була оголошена догана і на нього покладений обов'язок відшкодувати заподіяну шкоду в повному розмірі. Воронков заперечував, вказуючи на те, що прилад він зіпсував випадково, а застосування двох стягнень за один проступок незаконне.

Чи можливе застосування матеріальної відповідальності одночасно з дисциплінарною? Чи є умисна вина необхідною умовою для покладення на працівника матеріальної відповідальності? Яку відповідальність може нести Воронков за знищення приладу?

Завдання 4. Фірсов працював інженером на приватній фірмі. 25 червня 2020 р. він виїхав з шофером Крючковим на автомашині фірми у відрядження. Зупинившись на відпочинок, Фірсов і Крючков випили, потім Фірсов, витягнувши у сплячого Крюčkова ключі запалювання, поїхав на машині за горілкою. Дорогою Фірсов попав в аварію, чим заподіяв фірмі матеріальну шкоду на суму більше ста тисяч гривень.

Чи повинні Фірсов і Крючков нести матеріальну відповідальність і в якому розмірі?

Завдання 5. Токар Князев під час роботи через недбалість зламав верстат, чим заподіяв шкоду підприємству на суму 3 000 грн. Адміністрація заводу пред'явила до Князева позов про стягнення шкоди (3 000 грн. - вартість ремонту верстата, 2 000 грн. - вартість простою верстата).

У судовому засіданні було встановлено, що Князев повинен нести обмежену матеріальну відповідальність, для якої законом визначений позасудовий порядок відшкодування шкоди. У зв'язку з цим провадження у справі було припинено.

Чи правильне рішення суду? У якому розмірі повинен нести матеріальну відповідальність Князев?

Завдання 6. З вини завідуючого складом Філімонова зіпсувалося дві тонни м'ясних продуктів, втрати становили 2 000 грн. Філімонов пояснив, що м'ясопродукти були зіпсовані у зв'язку з відключенням електроенергії. Крім того, деякі м'ясопродукти можуть бути використані (м'ясні консерви, строк реалізації яких не закінчився, а умови зберігання додержані).

Чи може бути притягнутий до відповідальності Філімонов? Які умови притягнення працівників до матеріальної відповідальності?

Завдання 7. Виконроб Усенко не розпорядився і не забезпечив бригаду цементом, внаслідок чого бригада із 22 чоловік не працювала повний робочий день. За час простою робітникам було виплачено 4 100 грн. Директор тресту видав наказ про відрахування із зарплати Усенка всієї суми, виплаченої робітникам. Місячна ставка Усенка 5 800 грн.. Усенко звернувся до КТС.

Проаналізуйте, чи є підстава та умови для матеріальної відповідальності Усенка. Вирішіть справу.

Завдання 8. Сліпченко працював начальником транспортного відділу заводу будівельних матеріалів у м.Львові. 13 листопада 2020р. три автокрани транспортного відділу були опломбовані інспекцією технічного нагляду як несправні. 10 грудня цього ж року директор видав наказ про відрахування з заробітної плати Сліпченка, винного в несвоєчасному ремонті автокранів, шкоди заподіяної їх простоєм. Сліпченко звернувся до суду, заперечуючи проти відрахування на тій підставі, що хоча крани дійсно простояли, чим і заподіяна шкода заводу, але відремонтувати їх було неможливо за відсутності запасних частин.

Яким повинно бути рішення суду ?

Завдання 9. Вантажник Сербін з 21 по 25 грудня не виходив на роботу без поважних причин. 22 грудня на адресу підприємства, де він працював, прибув вагон вантажів. Оскільки іншого вантажника на підприємстві не було, вагон не був своєчасно розвантажений і його простій підприємство оплатило залізниці штраф у сумі 800 грн. Директор запропонував Сербіну внести у касу 800 грн. для покриття оплаченого підприємством штрафу.

Ваша думка? Чи є підстава та умови для матеріальної відповідальності Сербіна?

Завдання 10. Згідно з наказом директора підприємства «Спецзв'язок» відповідальною особою за збереження матеріальних цінностей в приміщенні бухгалтерії була призначена головний бухгалтер Павленко. В зв'язку з тим, що протягом вихідних

днів з приміщення бухгалтерії за невідомих обставин зник комп'ютер вартістю 15000 грн., директор підприємства звернувся з позовною заявою до суду про стягнення з головного бухгалтера повної вартості комп'ютера.

Яке рішення має винести суд?

Завдання 11. За образу директора заводу «Лімітед» І. Ткача у публічному місці, С. Саса було притягнуто до матеріальної відповідальності, з огляду на те, що такі дії були вчинені публічно і вони вплинули негативно на ділову репутацію заводу, зокрема, дізнавшись про цей факт декілька підприємців відмовилися від попередньої домовленості з І. Ткачуком про укладення договору поставки з заводом. Чи правомірні дії директора? Відповідь обґрунтуйте.

Завдання 12. Через шість місяців після прийняття Ромченка на роботу, начальником відділу якості було встановлено, що працівник виконує роботу неналежної якості. Під час проведення службового розслідування виявилось, що Ромченко не мав належної освіти і досвіду виготовлення таких деталей. Комісією по розслідуванню було рекомендовано директору підприємства притягнути його до повної матеріальної відповідальності за пошкодження матеріалів і стягнути з працівника заподіяні підприємству збитки. Ромченко ж вважає, що на роботодавця покладається обов'язок навчання працівників. Як має діяти директор? Дайте правову оцінку ситуації.

Завдання 13. Директор заводу видав наказ про притягнення менеджера В.Кульчицького до матеріальної відповідальності, через втрату останнім 21.03.2020 року закріплених за ним матеріальних цінностей. У наказі було зазначено, стягнути з В. Кульчицького вартість цінностей у розмірі 12 000 грн., вартість неотриманих доходів від запланованої договором купівлі-продажу від 10.03.2020 року реалізації цінностей на суму 20 000 грн. та моральну шкоду у розмірі 1 000 грн. Дайте правову оцінку наказу. Відповідь обґрунтуйте.

Завдання 14. Юрист ТОВ «Десна» П. Кротік на підставі довіреності уклав декілька угод на поставку продукції з ВАТ «Оракул» та ТОВ «Меркс». Однак зобов'язань за угодами ці юридичні особи не виконали. Директор притягнув П.Кротіка до матеріальної відповідальності, оскільки саме його підпис був на договорах поставки та саме на нього покладалася відповідність за результат виконання угод. Чи правомірні дії директора?

Завдання 15. Через чотири місяці з моменту прийняття Трембача на роботу було випадково встановлено, що три роки тому він притягався до кримінальної відповідальності за вчинення крадіжки на цьому ж заводі. З огляду на зазначене, директор заводу видав наказ про притягнення Трембача до повної матеріальної відповідальності, оскільки свого часу не вдалося стягнути з нього кошти та звільнення його з роботи за п.8 ст. 40 КЗпП. Через два місяці Трембач звернувся до суду про визнання цього наказу незаконним і просив суд стягнути з роботодавця розмір заподіяної моральної шкоди в сумі 5 тисяч гривень. Дайте правову оцінку ситуації.

Завдання 16. Директор ЗАТ «Чернігів» В. Забігайло через сім місяців після вчинення працівником К. Бруном крадіжки майна на заводі видав наказ про притягнення до матеріальної відповідальності. Працівник таке рішення оскаржив до суду, так як вважає, що пропущені строки, проте директор обґрунтовує, що півроку був на лікарняному. Суд же у задоволенні позову відмовив через відсутність правових підстав для стягнення, оскільки факт крадіжки К. Бруном майна не підтверджує профспілка. Вирішіть спір.

Завдання 17. До Вас звернувся директор ТОВ «Зоряни» з приводу можливості укладення товариством з працівниками договору про бригадну матеріальну відповідальність, щоб посилити відповідальність працівників за якість роботи. Директор також пояснив, що товариство виконує будівельно-монтажні роботи, у тому числі будує житлові будинки для працівників. Дайте ґрунтовну правову консультацію директору. Зокрема, охарактеризуйте, умови укладення договору про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність?

Завдання 18. Директор заводу «Солодоші Прикарпаття» О. Снітко доручила Вам як юрисконсульту підготувати примірний варіант договору про повну матеріальну

відповідальність з касиром заводу. Дайте правову оцінку ситуації. Визначте умови договору про повну матеріальну відповідальність.

Завдання 19. Директор ТОВ «Діпро-Центр» звернувся до суду про притягнення бухгалтера І. Савченко до кратної матеріальної відповідальності, мотивуючи це тим, що нею були втрачені грошові та інші матеріальні цінності на суму 60 000 тис. гривень. У суді з'ясувалось, що цінності І. Савченко використовувала на підставі довіреності і з нею було укладено договір про повну матеріальну відповідальність. Дайте ґрунтовну оцінку ситуації. Як справу має вирішити суд?

Завдання 17. 21.03.2020 року І. Мамчур звернувся з позовом до суду про відшкодування ТОВ «Дніпро-агро», де він працював юристом, матеріальної та моральної шкоди. У позові від зазначив, що з 2001 року працює в даного роботодавця. 13.11. 2020 року з працівником трапився нещасний випадок, у зв'язку з чим він змушений проходити лікування. Причетність роботодавця до нещасного випадку була підтверджена показами свідків. Акт про нещасний випадок не складався. Яке рішення має прийняти суд? Відповідь обґрунтуйте.

Завдання 18. За результатами переобліку в магазині «Світанок» було виявлено недостачу грошей на суму 30 000 грн. Єдиним продавцем у магазині є продавець Г. Самойленко, яка не може пояснити чому виникла недостача. Директор запитує у Вас, як стягнути з Г. Самойленко недостачу, якщо її заробітна плата 5 500 грн. У свою чергу Г. Самойленко, з огляду на ситуацію, вже подала заяву про звільнення за власним бажанням, оскільки терміново іде за кордон на роботу.

Завдання 19. Рішенням суду стягнуто з М. Кирилюка 150 000 грн. в рахунок погашення матеріальної шкоди, заподіяної при виконанні трудових обов'язків у ПП «Альфа». Через декілька місяців після винесеного рішення, М. Кирилюк помер. Чи можна стягнути з спадкоємців цю суму?

Завдання 20. Рішенням суду стягнуто з ПП «Альфа» на користь М. Кирилюка 150 000 грн. в рахунок погашення матеріальної шкоди, заподіяної працівнику при виконанні трудових обов'язків. Через декілька місяців після винесеного рішення, М. Кирилюк помер. Чи можуть спадкоємці ставити питання про отримання цих коштів ?

Завдання 20. Рішенням суду стягнуто з ПП «Альфа» на користь М. Кирилюка 950 000 грн. в рахунок погашення матеріальної шкоди, заподіяної працівнику при виконанні трудових обов'язків. При виконанні судового рішення було встановлено, що коштів на рахунку немає, майна ПП «Альфа» немає, а директор вже подав заяву у податкові органи про припинення діяльності. Проте перевіркою було встановлено, що на імя на директора зареєстровано декілька автомобілів, нерухомість на території Хмельницької і Київської області. Чи можна накласти стягнення на це майно в рахунок погашення заборгованості ?

Завдання 21. Громадянин Петров О., проходячи біля корпусу університету, умисно кинув камінцем у вікно та розбив його. Вартість заміни вікна 12 000 грн. Було встановлено, що громадянин Петров О. займає посаду заст. директора Торгівельного центру «Сигма». Університет звернувся з позовом до суду про стягнення заподіяної шкоди з Торгівельного центру «Сигма», оскільки Петров О. заподів шкоду в робочий час і в робочий день. У свою чергу адвокат вважає, що відповідачем у цій справі має бути Петров О. як фізична особа, а не підприємство, де він працює. Яка Ваша думка з цього приводу ?

Методичні вказівки

Ключові терміни та поняття: обмежена матеріальна відповідальність, повна матеріальна відповідальність, трудове майнове правопорушення, пряма дійсна шкода, кратна матеріальна відповідальність, колективна матеріальна відповідальність, відшкодування моральної шкоди, матеріальна відповідальність роботодавця перед працівником.

Особливу увагу слід звернути на такі питання:

- підстава матеріальної відповідальності;
- умови матеріальної відповідальності;
- поняття прямої дійсної шкоди;
- значення господарського ризику та крайньої необхідності при притягненні до матеріальної відповідальності;
- випадки повної матеріальної відповідальності;
- правила визначення розміру завданих збитків;
- порядок і терміни виплати суми відшкодування шкоди.

Семінарське заняття 8

Тема 8. Оплата праці

Питання для усного опитування та дискусії

- 8.1. Поняття заробітної плати та оплати праці за трудовим правом.
- 8.2. Структура заробітної плати.
- 8.3. Тарифна система.
- 8.4. Форми оплати праці
- 8.5. Системи оплати праці.
- 8.6. Державне регулювання оплати праці.
- 8.7. Договірне регулювання оплати праці. Правові умови укладення та дії тарифних угод.
- 8.8. Право працівника на оплату праці та його захист. Строки виплати заробітної плати
Обмеження утримань із заробітної плати.
- 8.9. Гарантійні та компенсаційні виплати.

Практичні завдання

Завдання 1. Інженер Карп 30 квітня уклав трудовий договір з приватним підприємством для організації і керівництва поточними роботами по ремонту обладнання. Директором приватного підприємства йому був встановлений посадовий оклад у розмірі 7900 грн. У травні, червні ніякої зарплати він не отримав, а в липні місяці, посилаючись на погані справи з фінансами, директор видає Карпу 700 грн. 1 серпня Карп звільнився за власним бажанням і пред'явив вимогу оплатити недодану суму. Юрисконсульт приватного підприємства пояснив Карпу різницю між державним підприємством і приватним, який оплачує працю працівників залежно від суми прибутку, вказавши, що керівництво приватного підприємства не отримують зарплати вже більше півроку.
Вирішить спір.

Завдання 2. Наказом від 10 вересня 2020 року Козловський був призначений на посаду вагара товарної станції. Зарплата ж нараховувалась із розрахунку окладу комірника який менший від окладу вагара. Козловський вимагав від адміністрації виплати різниці в окладах. Адміністрація відмовила йому в цій виплаті, посилаючись на те, що Козловському було відомо при вступі на роботу про умови оплати праці. Козловський повинен був виконувати роботу вагара, але отримувати оплату комірника.

Виходячи з якого окладу повинна оплачуватися праця Козловського ?

Завдання 3. На Бердичівському державному машинобудівному заводі на період до одного року була затверджена схема посадових окладів інженерно-технічних працівників, розмір яких відповідає економіко-фінансовим можливостям підприємства. Профком підприємства виступив проти такої схеми у зв'язку з тим, що посадові оклади деяких спеціалістів виявилися нижчими від встановлених галузевою тарифною угодою. Керівництво заводу відхилило вимогу профкому, посилаючись на те, що ставки і оклади тарифної угоди служать лише орієнтиром для підприємства і не є обов'язковими.

Чи законні вимоги профкому? Чи допускає чинне законодавство випадки, коли рівень оплати праці на підприємстві може бути нижчим, ніж це передбачено гапузєвою тарифною угодою?

Завдання 4. За штатним розкладом (схемою посадових окладів) оклад менеджера на підприємстві визначається «вилкою» від 17200 до 18200 грн. Приймаючи на цю посаду Семківа, керівник встановив йому посадовий оклад у розмірі 17700 грн. Попрацювавши 6 місяців і довідавшись, що його посада може оплачуватись значно вище, Семків зажадав підвищення заробітної плати, посилаючись, зокрема, на те, що з роботою він справляється успішно, зауважень і дисциплінарних стягнень немає.

Чи можуть змінюватися і в якому порядку посадові оклади?

Завдання 5. Економіст Мелешко 12 вересня запізнився на роботу без поважних причин на 15 хв. Наказом керівника підприємства за порушення трудової дисципліни кваліфікація Мелешко була знижена. Вважаючи наказ незаконним, Мелешко звернувся до кваліфікаційної комісії за роз'ясненнями.

Чи законні дії керівництва підприємства?

Завдання 6. Санітарка фельдшерського пункту Дмитрук звернулася до суду з заявою про стягнення додаткової оплати за суміщення професій. У заяві вона пояснила, що крім своєї роботи, вона протягом зимового періоду виконувала обов'язки кочегара, забезпечуючи опалення двох пічок, встановлених в приміщенні, а тому просила заплатити їй за листопад-квітень 50% зарплати кочегара. Представник адміністрації у судовому засіданні заперечував проти оплати, мотивуючи тим, що заявниця виконувала суміщену роботу з власної ініціативи, в той час, коли не була завантажена по основній роботі, адміністрація їй цю роботу не доручала. Крім того, в процесі розгляду справи з'ясувалося, що Дмитрук працює санітаркою фельдшерського пункту за сумісництвом, а основна її робота - медсестра санаторію «Карпати».

Вирішіть спір.

Завдання 7. Головний бухгалтер державного підприємства Кусяк за сумісництвом працював головним бухгалтером приватного підприємства «Зоря». В наказі про прийом його на посаду головного бухгалтера за сумісництвом було вказано, що оплата здійснюється за фактично відпрацьований час і не може перевищувати половини окладу головного бухгалтера, визначеного штатним розкладом.

Кусяк переконався через декілька місяців роботи на приватному підприємстві «Зоря», що він фактично виконує всю роботу головного бухгалтера. У зв'язку з цим просив власника виплачувати йому повний оклад головного бухгалтера згідно з штатним розкладом. Останній відмовив задовольнити вимоги Кусяка, мотивуючи тим, що оплата головного бухгалтера здійснюється за посадовими окладами, а тривалість роботи згідно з чинним законодавством не може перевищувати 1/2 робочого дня.

Дайте мотивований висновок.

Завдання 8. Через відсутність готівки і невиплату у зв'язку з цим більше двох місяців зарплати працівникам профком підприємства «СпиртАква» звернувся до адміністрації з пропозицією провести виплату зарплати в натуральному вигляді продукцією заводу.

Адміністрація не заперечувала проти такої пропозиції, враховуючи, що аналогічна практика існує на багатьох підприємствах. Але при цьому наполягала на укладенні з профкомом додаткової угоди, як додатку до колективного договору, в якій обумовити умови і порядок розрахунків з працівниками продукцією заводу замість зарплати грошима.

Не дочекавшись укладення такої угоди, бухгалтерія заводу провела розрахунки і доручила відділу зберігання готової продукції видати всім працівникам в порядку авансу по двадцять пляшок горілки з подальшим перерахунком при остаточних розрахунках в кінці місяця.

Який порядок оплати праці натурою? Ваш висновок по наведеній ситуації?

Завдання 9. Прокопенко був звільнений з роботи за власним бажанням у зв'язку з виїздом на інше місце проживання. На неодноразові прохання Прокопенка провести з ним розрахунок власник відповів обіцянками, але розрахунку не провів, посилаючись, зокрема, на його заборгованість за проживання в гуртожитку.

Приступивши до роботи на іншому підприємстві, Прокопенко звернувся до суду з проханням зобов'язати власника провести з ним розрахунок і виплатити середній заробіток за весь час затримки розрахунку.

Чи законні вимоги Прокопенка? В якому порядку може бути стягнута заборгованість за проживання в гуртожитку?

Завдання 10. Група ремонтників була залучена до надурочних робіт на 4 години. В зв'язку з відсутністю на підприємстві коштів для додаткових виплат, за розпорядженням директора ці роботи були компенсовані шляхом надання одного дня відгулу. *Чи правомірно це?*

Завдання 11. Кучеренко звернувся до суду про виплату заборгованості по заробітній платі та відшкодування моральної шкоди, оскільки її розмір не відповідає мінімальному розміру визначеному законом. Представник роботодавця пояснив, що частину заробітної плати Кучеренко отримував у натурі. У свою чергу, К. заперечив, що для нього неприйнятним є отримання заробітної плати у вигляді цукру та муки. Крім того, на ринку ціни значно нижчі, ніж ті, які обраховує роботодавець при виплаті заробітної плати. Яке рішення має винести суд? Відповідь обґрунтуйте.

Завдання 12. За неналежне виконання трудових обов'язків С. Білим, директор виплатив йому заробітну плату в розмірі 20 відсотків посадового окладу, про що видав відповідний наказ. Працівник звернувся до суду? Яке рішення має винести суд?

Завдання 13. При прийнятті на роботу В. Василика було повідомлено, що заробітну плату він отримуватиме щотижнево. Однак через два місяці працівнику роботодавець виплачував заробіток раз на місяць. Дайте правову оцінку ситуації. Який порядок виплати заробітної плати?

Завдання 14. 27 грудня 2020 року директор ВАТ «Світанок» в усній формі повідомив працівників переробного цеху про те, що з 09.01.2020 року розмір їх заробітної плати буде скорочено на 20 відсотків. Дайте правову оцінку дій директора. За відмову працівників працювати у нових умовах, директор видав наказ про звільнення їх згідно з пунктом 1 статті 40 КЗпП України. Останні звернулись до суду про поновлення на роботі. Яке рішення має ухвалити суд?

Завдання 15. 8 січня 2008 року на підприємстві «Авангард» трапилась аварія. Директором було переведено чотирьох працівників на роботи по ліквідації наслідків аварії. Два працівники відмовилися працювати і звернулись до суду через те, що наказ директором було видно без їх згоди на умовах оплати роботи не менше 2/3 їх заробітної плати. Яке рішення має прийняти суд?

Завдання 16. На вимогу Н. Чорної до директора дати пояснення з приводу відрахувань з її заробітку, останній пояснив, що у цьому місяці 5 відсотків заробітку кожного працівника було перераховано на погашення боргів підприємства. Через місяць працівниця звернулась до суду. Яке рішення має прийняти суд? Які підстави та процедура відрахувань із заробітку працівника?

Завдання 17. Кекун відмовився їхати у відрядження, мотивуючи це тим, що погано себе почуває. Наступного дня було видано наказ про зниження Кекун розряду та позбавлення його премії за недотримання трудової дисципліни. Він звернувся до суду про скасування рішення директора, оскільки дане рішення суперечить закону. У свою чергу, директор указав, що Кекун відмовився давати пояснення, погано справляється з роботою, помічений на роботі в нетверезому стані. Яке рішення має прийняти суд?

Завдання 18. 21.08.2020 року працівники ВАТ «Сумиагробізнес-А» І.Зайченко, І. Петренко, С. Майко звернулись до суду про виплату їм заборгованості по заробітній платі, починаючи з 01.07.2020 року до 01.10.2020 року. У суді представник роботодавця

пояснив, що у цей період за погодженням з трудовим колективом працівникам заробітна плата 85 відсотків виплачувалась натурою, перелік продуктів було погоджено з самими працівниками. Яке рішення має прийняти суд? Відповідь обґрунтуйте.

Методичні вказівки

Ключові терміни та поняття: оплата праці, заробітна плата, мінімальна заробітна плата, тарифна система.

Особливу увагу слід звернути на такі питання:

- поняття заробітної плати;
- відмінність заробітної плати від винагород за цивільно-правовими договорами, гарантійних і компенсаційних виплат;
- методи правового регулювання заробітної плати;
- тарифна система та її елементи;
- види систем оплати праці;
- порядок виплати заробітної плати.

Семінарське заняття 9

Тема 9. Охорона праці

Питання для усного опитування та дискусії

- 9.1. Поняття і зміст охорони праці по трудовому праву, її правове регулювання.
- 9.2. Організація охорони праці на виробництві.
- 9.3. Охорона праці жінок, неповнолітніх, осіб із зниженою працездатністю
- 9.4. Державний нагляд і контроль за охороною праці.
- 9.5. Відповідальність за порушення норм про охорону праці.
- 9.6. Розслідування та облік нещасних випадків, профзахворювань і аварій, пов'язаних з виробництвом.

Практичні завдання

Завдання 1. Технолог Астахова в обідню перерву залишила територію організації і пішла обідати в кафе “Сігма”. Повертаючись назад, вона попала під автомобіль, власника якого не було встановлено. Керівник організації переконав постраждалу оформити нещасний випадок як побутову травму, оскільки шкода завдана джерелом підвищеної небезпеки не пов'язана з роботою і навіть не на території організації. Наслідки від наїзду автомобіля виявилися серйозними, і Астахова попала в лікарню, де перебувала 2 місяці. Після чого їй була встановлена третя група інвалідності. Після повернення на роботу Астахова почала вимагати від адміністрації визнати нещасний випадок, який відбувся з нею, таким, що пов'язаний із виробництвом, але отримала відмову. *Чи правомірні вимоги Астахової?*

Завдання 2. В результаті порушення правил охорони праці та техніки безпеки при проведенні будівельних робіт тяжкі травми отримали: муляр Белов, каменяр Гнатюк та водій автомобіля, який належить іншій організації, Власов. Медичним освідченням було встановлено легку ступінь сп'яніння в муляра. В діях прораба Величка та майстра Дутова, під керівництвом яких виконувалися роботи, встановлено порушення ряду статей Кодексу законів про працю України. Служба охорони праці в організації відсутня.

Завдання 3. Строгов працював на будівництві будинку. 20 березня під час роботи на даху складу зірвався, але приземлився благополучно. Піднявся і знову продовжив роботу. Через місяць Строгов відчув біль в хребті та звернувся в поліклініку. Було встановлено пошкодження хребта та визначена II група від загального захворювання. Строгов наполягав на встановленні інвалідності від виробничого пошкодження. З цією метою звернувся в адміністрацію та профспілку із заявою про видачу йому акту за формою Н-1,

але йому було відмовлено. Чи були допущені якісь порушення чинного законодавства про охорону праці? Куди слід Строгову оскаржити відмову?

Завдання 4. При прийомі в експлуатацію нового молочного заводу інспектор праці Риков відмовився підписати акт прийому-передачі, мотивуючи це тим, що при будівництві заводу мали місце порушення системи стандартів безпеки праці. Зокрема, не обладнані належним чином кімнати гігієни, вентиляційна система не відповідає проектно-технічній документації. Натомість директор заводу дав команду запустити завод в експлуатацію. Який порядок прийому виробничих об'єктів в експлуатацію? Які заходи має право застосовувати інспектор праці по відношенню до директора заводу чи інших посадових осіб, які запустили завод в експлуатацію із вказаними недоліками?

Завдання 5. В результаті виробничої травми муляр Носик втратив на 40% професійну працездатність. Він звернувся до юрисконсульта організації із письмовою заявою, в якій просив дати відповідь на наступні питання:

- 1) Хто і в якому порядку повинен був оформити необхідні документи в зв'язку з отриманням ним трудового ушкодження?
- 2) Які документи і куди слід йому подати доля того, щоб отримати належні з роботодавця грошові виплати по відшкодуванню шкоди, завданої здоров'ю?
- 3) В якому розмірі буде відшкодовуватися йому шкода в зв'язку із втратою професійної працездатності?

Дайте письмову відповідь від імені юрисконсульта.

Завдання 6. Під час прямування на роботу у дорозі І. Майстерчук зазнав ушкодження здоров'я внаслідок ДТП. Через чотири місяці після виходу з лікарні він заявив вимогу про відшкодування завданої шкоди роботодавцем, мотивуючи це тим, що автомобілем керував працівник роботодавця. У суді представник роботодавця заявив, що дійсно Л., який спричинив ДТП, перебуває в трудових відносинах, проте керував не автомобілем роботодавця, а власним. Як має вирішити справу суд? Відповідь обґрунтуйте.

Завдання 7. На десятий день після підписання трудового договору зазнав каліцтва І. Свиридюк через враження електричним струмом. У суді роботодавець заперечував проти своєї вини, мотивуючи тим, що вимоги з охорони праці поміщені на дошці об'яв і працівник повинен їх виконувати. Крім того, до працівника вже застосовувалась догана за недотримання правил поведіння з електроприладами. Працівник, у свою чергу, акцентував увагу на те, що його не було проінформовано про поведінку з охорони праці на робочому місці під розписку, не проводились також інструктажі з охорони праці. Дайте правову оцінку ситуації. Який порядок організації охорони праці на підприємстві?

Завдання 8. Директор заводу «АВТОТРЕЙД» І. Наливайко заборонив працівникам В. Лису, М. Вовку та С. Перцю виконувати свої посадові повноваження, оскільки вони не пройшли повторний інструктаж. Чи правомірний наказ директора? Які правові наслідки незадовільного проходження інструктажу працівниками?

Завдання 9. Директор компанії «ББМ» зобов'язав працівників заводу провадити ремонт закріплених за ними індивідуальних засобів захисту за свій кошт. Чи правомірні вимоги директора? Відповідь обґрунтуйте.

Завдання 10. На підприємстві «СІЧ» під час перевірки посадовими особами інспекції праці на предмет дотримання охорони праці, виявилось, що неповнолітніх І. Іванюка, П. Сидорова, директор за їх заявою залучає до роботи в нічний час. У свою чергу працівники заявили, що не пам'ятають, писали вони такі заяви чи ні. Чи правомірні дії директора? Відповідь обґрунтуйте.

Завдання 11. Протягом року на підприємстві «Зоря» трапилось три нещасних випадки з працівниками монтажного відділу. У суді роботодавець вказував, що з працівниками було проведено первинний інструктаж і нещасні випадки є прямим наслідком невиконання ними вимог з охорони праці. Працівники стверджують, що належним чином виконували покладені на них обов'язки, проте обладнання було достатньо зношене, на що

роботодавець заявив, що строк використання обладнання не вийшов. Суд у позові працівників відмовив. Дайте правову оцінку ситуації. Чи повно і об'єктивно судом було з'ясовано усі обставини справи?

Завдання 12. Начальник служби з охорони праці, за відсутності директора заводу зупинив роботу цеху № 3, оскільки працівники І. Петрук та В. Головка працювали з порушенням норм з охорони праці. Коли повернувся з відрядження директор, то за перевищення службових повноважень звільнив з роботи начальника служби з охорони праці. Дайте правову оцінку ситуації. Які повноваження має служба з охорони праці на підприємстві, зокрема, її посадових обов'язків?

Завдання 13. К. як потерпілий не погодився з актом про нещасний випадок, оскільки в ньому не було зазначено, чия вина в настанні нещасного випадку, а також було, на його думку, порушено процедуру розслідування нещасного випадку: комісію створили через тиждень після настання нещасного випадку, у роботі комісії не брав участь К. та його представник, директор надав йому акт формою Н-5, а не Н-1 і то через два тижня після його затвердження. Дайте правову оцінку ситуації.

Завдання 14. Ткаченко Д. звернувся до суду з позовом, оскільки вважає, що шкода, яка була йому заподіяна при виконанні трудових обов'язків (профзахворювання) внаслідок порушення роботодавцем норм охорони праці підлягає стягненню з Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України. Представники ж Фонду у судовому засіданні стверджують, що вони не можуть бути відповідачами, так як шкода стягується з роботодавця працівника. Яке рішення має прийняти суд?

Методичні вказівки

Ключові терміни та поняття: охорона праці, інспектор з охорони праці, служба охорони праці, нещасний випадок, виробничий травматизм, інструктаж, медичний огляд працівника.

Особливу увагу слід звернути на такі питання:

- поняття охорони праці;
- права працівників на охорону праці та їх захист;
- інструктаж і навчання працівників правилам техніки безпеки і виробничої санітарії;
- забезпечення працівників засобами індивідуального та колективного захисту;
- медичні огляди працівників;
- розслідування нещасних випадків на виробництві;
- охорона праці жінок;
- охорона праці неповнолітніх працівників;
- відповідальність за порушення законодавства про охорону праці.

Семінарське заняття 10

Тема 10. Трудові спори

Питання для усного опитування та дискусії

- 10.1. Поняття та причини виникнення індивідуальних трудових спорів.
- 10.2. Органи, які розглядають індивідуальні трудові спори.
- 10.3. Комісія по трудових спорах: порядок утворення, підвідомчість трудових спорів, порядок розгляду спорів і виконання рішень.
- 10.4. Розгляд індивідуальних трудових спорів в судах.
- 10.5. Розгляд судами справ про поновлення працівників на роботі і матеріальну відповідальність службових осіб за незаконне звільнення.
- 10.6. Виконання рішення суду по трудових спорах.

- 10.7. Поняття, предмет і сторони колективних трудових спорів.
10.8. Виникнення колективного трудового спору (конфлікту).
10.9. Порядок розгляду та вирішення колективного трудового спору (конфлікту).
10.10. Правове регулювання проведення страйків: оголошення страйку, правові наслідки визнання страйку незаконним.
10.11. Правові гарантії для працівників, які брали участь у страйку.
10.12. Відповідальність сторін за невиконання рішень по колективному спору, відшкодування збитків, заподіяних страйком.

Практичні завдання

Завдання 1. Які строки позовної давності звернення до суду застосовуються до наступних трудових спорів:

- за заявою працівника про поновлення на роботі, звільненого за результатами випробування;
- за заявою працівника до профкому про розмір допомоги в разі тимчасової непрацездатності;
- за заявою працівника до роботодавця про визнання недійсними умов трудового договору, що суперечать законодавству про працю;
- за заявою роботодавця до профкому про перегляд і введення в дію нових норм виробітку;
- між трудовим колективом швейної фабрики і директором про невиплату заробітної плати за два місяці;
- за заявою працівника про незаконне переведення на іншу роботу;
- за заявою роботодавця про стягнення з працівника заподіяної матеріальної шкоди;
- за заявою роботодавця про стягнення з працівника на користь підприємства заподіяної моральної шкоди.

Завдання 2. Двірник Козлов був звільнений із формулюванням “за власним бажанням” з 1 березня. 25 квітня він подав заяву до суду і просив стягнути заробітну плату за час вимушеного прогулу, оскільки звільнення було незаконним: його примусили написати заяву. Було з’ясовано, що Козлов попередньо не звертався до адміністрації з такими вимогами, тому спору немає. *В якому порядку та як слід вирішити справу?*

Завдання 3. Тулін працював завскладом овочевої бази №6. За появу в громадському місці в нетверезому стані його було переведено на 2 місяці кладовщиком. Вважаючи переведення незаконним, Тулін звернувся до суду із позовною заявою про поновлення його на попередній посаді. Суддя в прийомі позову відмовив, посилаючись на те, що такі трудові спори розглядаються в КТС.

Завдання 4. Медсестра терапевтичного відділення Гудкова подала заяву до суду із проханням вирішити питання про надання їй відгулу за надурочну роботу та про зняття догани за запізнення, оскільки причина запізнення була поважною (хвороба дитини). В суді відгул було замінено заробітною платою, а догану – зауваженням. На засіданні було також встановлено, що із заробітної плати Гудкової утримано 300 грн. за посуд, розбитий під час чергування. Суд вирішив повернути суму, що була утримана. Зав. терапевтичним відділенням не погодився із рішенням суду першої інстанції і планує подати апеляційну скаргу. *Яке рішення повинен винести суд?*

Завдання 5. Електрик Ігнатов перебував у відпустці. Вийти на роботу він повинен був у п’ятницю, але затримався на один день. Директор розцінив це як прогул та оголосив Ігнатову догану, а також зменшив наступну щорічну відпустку на один день. Наказ директора Ігнатов оскаржив в профком заводу. Після прийняття заяви 18 липня, профспілковий комітет запланував розглянути її 30 липня. У призначений день Ігнатов на засіданні профкому не з’явився, і члени профкому розглядали скаргу без його участі. Профком погодився зі стягненням, що було винесено адміністрацією. Через два місяці Ігнатов звернувся в КТС із попередньою скаргою. Але його заяву не прийняли,

посилаючись на пропуск строку для звернення в комісію. Як далі слід вчинити Ігнатову? Дайте оцінку дії адміністрації та профкому. Як слід вирішити спір?

Завдання 6. Лікар Журин рішенням суду був поновлений на роботі в лікарні. Головний лікар відмовився виконати це рішення і наказав не допустити Журина до роботи. Декілька разів приходив Журин в лікарню, але його не пропускали у відділення. Образившись на дії адміністрації, він поїхав на південь, де перебував близько 4-х місяців. Пояснив це тим, що не він має добиватися поновлення на роботі, а роботодавець має докладати зусиль, щоб він поновився і виконати рішення суду. Але після повернення він знову звернувся до суду із позовом про поновлення на роботі та про оплату усього часу вимушеного прогулу. Як повинен вчинити суд? Чи може суд притягнути до матеріальної відповідальності головного лікаря за відмову виконати його рішення?

Завдання 7. Медсестра Капліна, яка була звільнена за прогул, рішенням суду була поновлена на роботі. Пізніше рішення суду, оскаржене адміністрацією, було скасоване апеляційним судом і при новому розгляді в позові Капліній було відмовлено. В зв'язку з цим адміністрація знову її звільнила. Капліна подала касаційну скаргу. Які дії має вчинити роботодавець у разі задоволення касаційної скарги чи у разі відмови у задоволенні?

Завдання 8. Наказом по підприємству інженер Капер була звільнена з роботи за п. 5 ст.40 КЗпП України. Через два дні після звільнення Капер вийшла на роботу і дізналася про своє звільнення. Вважаючи своє звільнення неправильним, Капер звернулася до суду з позовом про поновлення на роботі. В судовому засіданні було встановлено, що посада Капер за цей час була ліквідована, а замість неї введено дві інші посади, на яких прийнято нових працівників.

Яке рішення повинен винести суд у трудовому спорі ?

Завдання 9. Громадянин Горгарус був звільнений з роботи за порушення трудової дисципліни. При розгляді його позову про поновлення на роботі в суді з'ясувалося, що директор оголосив Горгарус догану і одночасно звільнив його з роботи. Горгарус поновили на роботі. Наступного дня Горгарус з'явився на роботу, але до роботи не був допущений. Директор запропонував йому прийти на роботу через десять днів після вступу в силу рішення суду про його поновлення на роботі. Директор також повідомив його про те, що він має намір оскаржити рішення суду у встановленому порядку, тому по закону він має чекати рішення суду апеляційної інстанції, перш ніж поновлювати працівника на посаді. Горгарус вирішив звернутися до адвоката за роз'ясненням порядку виконання рішення суду про поновлення на роботі. Підготуйте відповідь від імені адвоката.

Завдання 10. Колектив дитячого садка "Кораблик" звернувся з вимогою до керівництва про виплату заборгованості із заробітної плати за 3 місяці. Для вирішення спору була утворена примирна комісія, до якої увійшли директор дитячого садка та старший бухгалтер. Протягом тижня комісія так і не змогла прийняти рішення, і працівники дитячого садка оголосили батькам про те, що дитячий садок працювати не буде у зв'язку зі страйком.

Чи правомірне рішення про проведення страйку? Який порядок його проведення?

Завдання 11. Новака звільнили за порушення трудової дисципліни – участь у страйку, визнаного судом незаконним. Новак звернувся до суду з позовом про поновлення його на роботі й виплати зарплати за час вимушеного прогулу. У позовній заяві Новак вказав, що він вирішив скористатися днями відпустки, яку він не міг раніше використовувати повністю – у зв'язку з хворобою. Відпустка передбачена графіком щорічних відпусток. Новак посилався на його звільнення без згоди профспілкової організації. Відпустка була йому потрібна по догляду за важко хворим батьком. Суд відмовив Новаку у поновленні на роботі, посилаючись на те, що причиною прогулу було участь у страйку, визнаного незаконним, а не відпустка. Яка ваша думка з цього приводу?

Завдання 12. Працівники підприємства створили профспілкову організацію, але не встигли її зареєструвати в установленому порядку. *Як на вашу думку чи може не зареєстрована профспілкова організація представляти інтереси працівників при вирішенні колективного трудового спору?*

Завдання 13. Працівники припинили роботу у зв'язку з тривалою невиплатою зарплати й порушення законодавства про працю. Суд визнав страйк незаконним з підстав проведення примирних процедур з порушенням Закону. На час розгляду справи працівникам зарплата не була виплачена. *Яка Ваша думка з цього приводу?*

Завдання 14. Директор меблевої фабрики 14 травня видав наказ відповідно до якого з 1 червня поточного року підвищені норми виробітку для всіх працівників основних професій на 10 відсотків. Визначаючи такі норми завищеними, що не відповідають умовам праці, група працівників фабрики звернулася з скаргою в інспекцію праці з вимогою зобов'язати директора скасувати цей наказ. *Чи правомірні вимоги працівників?*

Завдання 15. Г. Іванюк звернувся до суду за розірванням трудового контракту, оскільки роботодавець відмовив йому збільшити заробітну плату на 20 відсотків, хоча працівникам аналогічних професій її було збільшено. Роботодавець посилався на те, що контрактом це не передбачено і трудові відносини Г. Іваненка регулюються лише трудовим контрактом. *Яке рішення має ухвалити суд? Відповідь аргументуйте.*

Завдання 16. Директор заводу С. Матюшенко звільнив економіста В. Повзика, мотивуючи це скороченням чисельності працюючих. Під час судового розгляду позову працівника про поновлення на роботі з'ясувалось таке: директор повідомив працівника про звільнення під час перебування його у відпустці через секретаря; згоду на звільнення дав головний бухгалтер. *Дайте правову оцінку ситуації. Яка процедура звільнення працівника в разі скорочення чисельності працюючих?*

Завдання 17. Суд поновив С. на роботі, однак посада, яку займав до звільнення С., була зайнята жінкою, яка виховувала сина-інваліда. Директор запропонував С. нову посаду, проте працівник відмовився працювати. С. було звільнено за прогул. *Визначте правомірність дій директора.*

Завдання 18. Після закінчення строку дії трудового договору між К. та ПП «Арма», К. продовжував виконувати свої трудові функції. Через місяць директор ПП видав наказ про припинення трудового договору з К. через закінчення його строку. *Чи правомірні дії директора? Який порядок припинення трудового договору через закінчення строку його дії?*

Завдання 19. Директор ПП «Сад» видав наказ про припинення трудового договору з М. у зв'язку з перетворенням ПП у ВАТ. М. звернувся до суду. Поясніть, які особливості має припинення трудового договору при реорганізації підприємства.

Завдання 20. М. мати трьох неповнолітніх дітей, звернулася до роботодавця встановити їй неповну тривалість робочого тижня (4 робочі дні на тиждень), проте щорічну відпустку просила у повному розмірі. Як компенсацію за неповний робочий день просила також одноразову соціальну виплату. *Який порядок установленої неповної тривалості робочого тижня у даному випадку? Відповідь обґрунтуйте.*

Завдання 21. Д. звернувся до суду про поновлення його на роботі через три місяці після звільнення, оскільки звертався до прокуратури, але йому було відмовлено. Суд відмовив Д. у задоволенні його вимог, оскільки позивач недотримався встановлених термінів звернення до суду. *Чи правомірне рішення суду? Який порядок звернення до суду у справах про поновлення на роботі? Відповідь обґрунтуйте.*

Завдання 22. Під час звільнення П. Тимченка директор видав йому копію наказу про звільнення, однак трудову книжку не видав, мотивуючи це тим, що працівник не повернув підприємству ноутбук. П. Тимченко звернувся до суду. *Яке рішення має прийняти суд?*

Завдання 23. І. Шовковський звернувся до суду про визнання окремих положень колективного договору, укладеного між трудовим колективом та адміністрацією ЗАТ «Міст-буд». Суд відмовив працівнику в розгляді його заяви, мотивуючи тим, що стороною

колективного договору є трудовий колектив, і працівник не має доручення. Дайте правову оцінку ситуації. Відповідь обґрунтуйте.

Завдання 24. Представник трудового колективу ВАТ «Південна красуня» звернулась до суду з приводу врегулювання трудового спору, що виник при внесенні змін до колективного договору. Дайте правову оцінку діям представника трудового колективу.

Завдання 25. У процесі розгляду справи про поновлення К. Назаренка на роботі він просив суд стягнути з роботодавця за весь час, починаючи з моменту звільнення заробітну плату, компенсацію за втрачений заробіток та моральну шкоду. У суді виявилось, що К. Назаренко через тиждень після звільнення уклав трудовий договір з ТОВ «Підвєньтранс». Чи правомірні вимоги К. Назаренка? Яке рішення має прийняти суд?

Завдання 26. І. Дейнека звернувся до профспілкового комітету ТОВ «Миртур» з приводу виплати йому компенсації за невикористану відпустку. Голова профкому порадив звернутись працівнику до КТС. Чи є обґрунтованою така порада? Який порядок звернення до КТС?

Завдання 27. В. Чорний звернувся до суду із заявою про виплату йому роботодавцем заборгованості по заробітній платі. Суд відмовив у прийнятті заяви, оскільки у ній не було зазначено, яку суму має виплатити роботодавець та за який період? Відповідь обґрунтуйте.

Завдання 28. ТОВ «Орбіта» звернулось до суду про зміну умов колективного договору, зокрема, зменшення встановленого розміру заробітної плати, посилаючись на те, що трудовий колектив відмовився розглядати заяву директора. Який порядок розгляду спорів пов'язаних із зміною умов колективного договору? Яке рішення має прийняти суд?

Завдання 29. Представники профспілки та адміністрації ТОВ «Чернівці-захід» вирішили перенести розгляд спору щодо внесення доповнень до колективного договору на розгляд трудового арбітражу за порадою юрисконсульта ТОВ. Дайте правову оцінку ситуації.

Завдання 30. Незадоволені рішенням примирної комісії за наслідками розгляду колективного трудового спору, представники ВАТ «Схід» вирішили звернутись до суду, керуючись ст. 124 Конституції України. Дайте правову оцінку ситуації.

Завдання 31. Не досягши згоди з роботодавцем щодо визначення в колективному договорі розміру заробітної плати, працівники вирішили страйкувати. Який порядок вирішення трудових спорів (конфліктів) при укладанні колективного договору? Який порядок проведення страйку?

Завдання 32. За виконання особливо складного завдання директор заводу висловив економісту Л. Гарячій подяку усно на загальних зборах трудового колективу, про що було зазначено у протоколі, обіцяв надати матеріальну винагороду. Проте до кінця року Л. Л.Гаряча винагороди так і не отримала, хоча нагадувала директору про це. Вона звернулась до Вас за порадою чи може вона написати офіційну заяву на імя директора (а в подальшому позовну заяву до суду у випадку відмови) і додати до неї протокол загальних зборів трудового колективу? Дайте консультацію.

Завдання 33. Працівники ЗАТ «Будпром-1103» звернулись до суду з позовом про виплату їм заробітної плати, з 01.10.2019 року до 01.04.2020 року, мотивуючи це тим, що ЗАТ виплачувало їм заробітну плату в розмірі меншому за мінімальний розмір, встановлений законом. Проте директор заперечував проти цього, вказавши на те, що такі виплати були погоджені із самими працівниками. Директор подав письмові заяви працівників, що вони погоджуються на заробітну плату в розмірі 3 770 гривень. Яке рішення має прийняти суд? Відповідь обґрунтуйте?

Завдання 34. В. Шариков звернувся до суду про виплату заборгованості по заробітній платі з 02 липня до 08 серпня 2020 року. У суді представник роботодавця пояснив, що заробітна плата не виплачувалась через простій, який трапився з вини працівника. Представник працівника вказав, що оскільки трудові правовідносини існували

протягом простою, то мінімальну заробітну плату роботодавець має виплатити. Яке рішення має прийняти суд? Відповідь обґрунтуйте.

Завдання 35. Г. Волков звернувся до суду про виплату заробітної плати за роботу у вихідні дні протягом червня 2020 року в трикратному розмірі, як йому обіцяв директор в усній формі. Річ у тім, що директор ТОВ «Зорі» залучав протягом червня працівників до роботи у вихідні дні. Проте в суді директор пояснив, що Г. Волков добровільно працював і тому підстав для такої оплати не має. Вимоги Г. Волкова підтвердили три свідки. Яке рішення має прийняти суд?

Завдання 36. До Вас за консультацією звернувся директор ПП «Сокіл» з приводу порядку встановлення тарифних ставок працівників ПП. Дайте ґрунтовне пояснення щодо правової сутності тарифних ставок і порядку їх встановлення на підприємстві.

Завдання 37. В. Садовий звернувся зі скаргою на дії роботодавця до суду з приводу неправомірного нарахування йому середнього заробітку, оскільки роботодавцем, при обчисленні середнього заробітку не було враховано компенсації за відпустку, щомісячної премії, надбавки за вислугу років. Чи правомірні дії роботодавця? Яке рішення має прийняти суд?

Завдання 38. Директор ВАТ «Нафта Поділля» відмовив провадити оплату роботи в нічний час І. Северенюку, мотивуючи тим, що працівник працює на умовах ненормованого робочого дня. Тому робота оплаті не підлягає. І. Северенюк звернувся до суду. Яке рішення має прийняти суд? Відповідь обґрунтуйте.

Завдання 39. На думку Суркова, який звернувся до суду, роботодавець грубо порушує його трудові права, оскільки виплачує заробітну плату кожен тиждень (у кожную п'ятницю), що його не влаштовує. Заробітна плата виплачується у розмірі лише 840 гривень, що менше за мінімальну заробітну плату. У суді представник підприємства пояснив, що закон не забороняє виплачувати заробітну плату чотири рази на місяць, а заробітна плата на підприємстві регулюється у колективному договорі, де вказується, що адміністрація підприємства може частину заробітної плати видавати у натуральній формі або виписувати на підставі банківського чеку. Дайте правову оцінку ситуації.

Завдання 40. За зразкове виконання працівниками цеху роботи щодо налагодження лінії з переробки буряків директором заводу було надано премію. Проте М. та С. премію було надано в розмірі посадового окладу, а К. і П. - у розмірі 50 відсотків посадового окладу. Останні звернулися до суду, мотивуючи це тим, що вони виконували роботу разом і, відповідно, заохочення мають бути застосовані до них однаково. Яке рішення має прийняти суд?

Завдання 41. А. Савчук через несправність виробничої лінії працював лише 5 годин і виробив на 15 деталей при нормі часу 20 хвилин на одну деталь. Як має провадитись оплата праці працівника?

Завдання 42. Керівник відділу комп'ютерних систем у бухгалтерії взяв під звіт 2 000 гривень для придбання деталей для моніторів. Працівник через відсутність оригінальних деталей їх не придбав, однак і не повернув грошей. Директор видав наказ про утримання цієї суми із заробітної плати працівника у наступному місяці. Працівник заперечував, посилаючись на те, що його посадовий оклад 2 000 гривень. Яка процедура утримання із заробітної плати? Чи правомірні дії директора?

Завдання 43. За наслідками роботи ВАТ «Орбіта» за 2019 рік у січні 2020 року було виплачено премію у розмірі 500 гривень. І. Тодійчука позбавлено премії, оскільки до нього у вересні 2019 року було застосовано догану. Дайте правову оцінку ситуації.

Завдання 44. І. Литвина було переведено за його згодою з ТОВ «Зоряне сьайво» (м. Чернігів) на аналогічну посаду ВАТ «Рівнеазот» (м. Рівне). З ним переїхали дружина та неповнолітній син. На які гарантійні та компенсаційні виплати має право І. Литвин?

Завдання 45. М. було переведено на більш легшу роботу відповідно до медичного висновку. М. звернулась до Вас з проханням роз'яснити порядок оплати праці в цьому випадку. Які гарантії може мати М.?

Завдання 46. К. Василенко під час виконання службових обов'язків - друку наказів та розпоряджень директора, вивів з ладу принтер вартістю 2 000 гривень. Наступного дня директор зобов'язав працівника в усній формі провести ремонт принтера, однак останній відмовився, мотивуючи тим, що це трапилось при виконанні роботи, а засобами для роботи працівника забезпечує роботодавець. У той же день директор видав наказ про притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності та відшкодування шкоди, завданої працівником підприємству, за рахунок його заробітної плати. Дайте ґрунтовну оцінку ситуації.

Завдання 47. М. у нетверезому стані у неділю проник на територію заводу, де працював водієм і, за домовленістю зі сторожем П., взяв автомобіль. У зв'язку із зникненням автомобіля щодо П. було порушено кримінальну справу. Через два тижня М. повернув автомобіль заводу. Директором його було притягнуто до повної матеріальної відповідальності. У суді адвокат М. заперечував проти видачі відповідного наказу, посилаючись на те, що М. у момент взяття автомобіля не виконував трудові обов'язки, а також за це порушення щодо нього порушено кримінальну справу. Дайте правову оцінку ситуації.

Завдання 48. Юрист Крук Р. при прийнятті на роботу просив встановити йому погодинну систему оплати праці, роботодавець наполягав на відрядній. Яка Ваша думка з цього приводу?

Завдання 49. Обґрунтуйте чи мають право нижчезазначені посадові особи щомісяця встановлювати собі премію у діапазоні 100% - 300 % до посадового окладу, а також яка максимальна сума премії яку вони можуть встановити:

- Директор АТ «Хмельницькобленерго».
- Директор ПП «Світанок».
- Директор державного підприємства «Національні інформаційні системи».
- Голова Хмельницької облдержадміністрації.
- Міський голова м. Хмельницького.
- Директор школи № 145 м. Хмельницького.
- Головний лікар м. Городок Хмельницької області.

Завдання 50. Проаналізуйте рішення суду

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/54920168>

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/9510403>

Як Ви вважаєте, чи були підстави для апеляційного оскарження цих рішень ?

Завдання 51. Проаналізуйте рішення суду

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/3667043>

Як Ви вважаєте, чи були підстави для касаційного оскарження цього рішення ?

Завдання 52. Проаналізуйте рішення суду

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/91998821>

Як Ви вважаєте, чи були підстави для апеляційного оскарження цього рішення ?

Завдання 53. Проаналізуйте рішення суду

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/44032066>

Як Ви вважаєте, чи були підстави для апеляційного оскарження цього рішення ?

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/43442504>

Чи були підстави для касаційного оскарження ?

Завдання 54. Проаналізуйте рішення суду

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/409203>

Як Ви вважаєте, чи є підстави для касаційного оскарження цього рішення ?

Завдання 55. Проаналізуйте рішення суду по інстанціях, висловіть свої міркування.

1. <https://reyestr.court.gov.ua/Review/81168324>

2. <https://reyestr.court.gov.ua/Review/83201581>

3. <https://reyestr.court.gov.ua/Review/87581325>

Завдання 55. Проаналізуйте рішення суду по інстанціях, висловіть свої міркування.

1. <https://reyestr.court.gov.ua/Review/57768713>
2. <https://reyestr.court.gov.ua/Review/58542048>
3. <https://reyestr.court.gov.ua/Review/72124139>

Завдання 56. Проаналізуйте рішення суду по інстанціях, висловіть свої міркування.

1. <https://reyestr.court.gov.ua/Review/68398498>
2. <https://reyestr.court.gov.ua/Review/93034357>
3. <https://reyestr.court.gov.ua/Review/76128741>

Завдання 57. Проаналізуйте рішення суду по інстанціях, висловіть свої міркування.

1. <https://reyestr.court.gov.ua/Review/82729654>
2. <https://reyestr.court.gov.ua/Review/84511198>
3. <https://reyestr.court.gov.ua/Review/87733050>

Методичні вказівки

Ключові терміни та поняття: колективний трудовий спір, примирна комісія, незалежний посередник, трудовий арбітраж, арбітр, Національна служба посередництва та примирення, страйк.

Особливу увагу слід звернути на такі питання:

- момент виникнення колективного трудового спору;
- органи, які вирішують колективні трудові спори та їхні повноваження;
- участь Національної служби посередництва та примирення у процедурі вирішення колективного трудового спору;
- порядок проведення страйку;
- умови визнання страйку законним;
- наслідки незаконного страйку.

1.4. Самостійна робота студентів

Тема 1. Поняття, предмет, метод, система і джерела трудового права

- 1.1. Виникнення і розвиток трудового права як галузі права.
- 1.2. Сфера дії трудового законодавства.
 - 1.3.1. дія трудового законодавства в часі, просторі та за колом осіб;
 - 1.3.2. поняття та особливості сфери дії трудового законодавства.
- 1.3. Закони та підзаконні акти як джерела трудового права.
- 1.4. Локальні акти як джерела трудового права.

Питання для самоконтролю

1. Чому трудове право називають соціальним правом?
2. Які критерії розмежування трудових відносин від цивільних, адміністративних, відносин соціального забезпечення ?
3. Обґрунтуйте самостійність трудового права як галузі права України.
4. Назвіть особливості методу трудового права.
5. Розкрийте специфіку функцій трудового права.
6. У чому полягає зміст соціального партнерства?
7. Висвітліть значення локальних нормативних актів.

Тема 2. Трудовий договір

- 2.1. Обов'язкові та факультативні умови трудового договору;
- 2.2. Недійсність умов трудового договору.
- 2.3. Сфера укладення строкового трудового договору.
- 2.4. Порядок укладення трудового договору.

- 2.5. Оформлення укладення трудового договору.
- 2.6. Трудовий договір з роботодавцем-фізичною особою;
- 2.7. Трудовий договір про надомну працю;
- 2.8. Поняття та порядок виконання обов'язків за вакантною посадою

Питання для самоконтролю

1. Чому трудовий договір є головною і єдиною угодою про працю у трудовому праві?
2. Які види трудових договорів?
3. Обґрунтуйте значення терміну випробування при прийомі на роботу.
4. Назвіть особливості форм трудового договору.
5. Розкрийте сферу укладення контракту.
6. У чому полягає зміст в.о. за посадою?
7. Висвітліть характерні ознаки тимчасових трудових договорів.

Тема 3. Переведення на іншу роботу

- 3.1. Поняття істотних умов праці;
- 3.2. Порядок зміни істотних умов праці;
- 3.3. Правові наслідки зміни істотних умов праці.

Питання для самоконтролю

1. Чим переведення відрізняється від переміщення?
2. Які істотні умови праці ви знаєте?
3. Обґрунтуйте значення зміни істотних умов праці для працівника і для роботодавця.

Тема 4. Припинення трудового договору

- 4.1. Юридичне значення загальних підстав припинення трудового договору.
- 4.2. Звільнення з роботи (посади) за ініціативою власника або уповноваженого ним органу.
- 4.3. Правові наслідки незаконного звільнення чи відсторонення від роботи (посади).

Питання для самоконтролю

1. Дайте характеристику розірвання трудового договору за п.п. 2, 4, 6 ст. 40 КЗпП України.
2. Чи вбачаєте ви різницю між сферою застосування ст.40 та ст.41 КЗпП України?
2. Чи обов'язково працівнику відпрацьовувати два тижні перед звільненням за власним бажанням?
3. Що ви розумієте під «одноразовим грубим порушенням» трудового законодавства як підстави для звільнення за п.1 ст. 41 КЗпП України?

Тема 5. Правове регулювання робочого часу та часу відпочинку

- 5.1. Поняття та норми робочого часу;
- 5.2. Ненормований робочий час;
- 5.3. Види режимів робочого часу.
- 5.4. Порядок проведення надурочних робіт.
- 5.5. Оплата щорічних відпусток;
- 5.6. Грошова компенсація за невикористані дні щорічних відпусток.

Питання для самоконтролю

1. Яка норма тривалості робочого часу в Україні? А у зарубіжних країнах?
2. У чому різниця між неповним і скороченим робочим часом?
2. Які правові наслідки порушення порядку залучення до надурочних робіт?

3. У яких сферах діяльності та з якою метою може бути запроваджений перервний робочий час?

4. Яка мінімальна тривалість щорічної основної відпустки в Україні? А у зарубіжних країнах?

5. Які критерії покладені в основу визначення тривалості щорічних додаткових відпусток?

6. В чому особливості надання творчої відпустки?

7. Чи можна відмовитися від основної щорічної відпустки і отримати грошову компенсацію?

Тема 6. Дисциплінарна відповідальність

6.1. Методи забезпечення трудової дисципліни;

6.2. Догана як вид дисциплінарного стягнення;

6.3. Особливий порядок накладення та оскарження дисциплінарного стягнення.

Питання для самоконтролю

1. З якою метою на підприємствах, установах, організаціях приймаються правила внутрішнього трудового розпорядку?

2. Які критерії покладені в основу обрання того чи іншого виду дисциплінарного стягнення?

3. В чому особливості спеціальної дисциплінарної відповідальності?

4. Чи можуть бути застосовані штрафи за порушення трудової дисципліни?

5. Чи заноситься до трудової книжки догана? А подяка?

Тема 7. Матеріальна відповідальність

7.1. Юридичне значення матеріальної відповідальності;

7.2. Умови матеріальної відповідальності.

7.3. Порядок покриття заподіяної шкоди.

Питання для самоконтролю

1. У яких випадках з працівником укладається договір про повну матеріальну відповідальність?

2. Які критерії покладені в основу визначення розміру заподіяної шкоди?

3. В чому особливості кратної матеріальної відповідальності?

4. Чи може працівник ставити питання про відшкодування заподіяної йому моральної шкоди?

Тема 8. Оплата праці.

8.1. Грошова та натуральна форма оплати праці;

8.2. Погодинна система оплати праці та її види;

8.3. Строки виплати заробітної плати;

8.4. Гарантійні та компенсаційні виплати.

Питання для самоконтролю

1. У чому різниця між термінами «оплата праці» і «заробітна плата»?

2. Який розмір мінімальної заробітної плати на сьогоднішній день?

3. Чи не є порушенням трудових прав працівників виплата заробітної плати в натуральній формі ?

Тема 9. Охорона праці

- 9.1. Відшкодування шкоди у разі ушкодження здоров'я працівників або у разі їх смерті.
- 9.2. Служба охорони праці на підприємстві;
- 9.3. Комісія з питань охорони праці підприємства.

Питання для самоконтролю

1. Які категорії працівників підлягають обов'язковому медичному огляду?
2. Як здійснюється регулювання охорони праці у колективному договорі, угоді ?
3. Визначте повноваження об'єднань підприємств у галузі охорони праці.
4. Чи застосовуються штрафні санкції до юридичних та фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, за порушення законодавства про охорону праці та невиконання приписів (розпоряджень) посадових осіб органів виконавчої влади з нагляду за охороною праці?

Тема 10. Трудові спори

- 10.1. Комісія по трудових спорах;
- 10.2. Розгляд індивідуальних трудових спорів в судах.
- 10.3. Незалежний посередник та трудовий арбітраж.
- 10.4. Національна служба посередництва і примирення.
- 10.5. Визнання страйків незаконними.

Питання для самоконтролю

1. Чи є КТС обов'язковим первинним органом по розгляду трудових спорів?
2. Які строки позовної давності ви знаєте?
3. Охарактеризуйте відповідальність за порушення законодавства про колективні трудові спори (конфлікти).
4. Як вирішується трудовий спір (конфлікт) у випадках заборони проведення страйку?

1.5. Контрольні роботи

Контрольна робота – це різновид індивідуальної творчої роботи здобувачів, яка виконується з метою закріплення, поглиблення і узагальнення знань, одержаних здобувачами під час вивчення навчальної дисципліни, та їх комплексного застосування до вирішення конкретного фахового завдання.

Виконання контрольних робіт є формою організації навчального процесу у закладі вищої освіти, а тому заміна такої форми іншими видами роботи (науковими роботами, рефератами, іншими творчими роботами) не допускається.

Метою написання контрольної роботи є закріплення та поглиблення теоретичних та практичних знань здобувачів, розвиток навиків ведення самостійної наукової роботи, поглиблення і узагальнення знань, одержаних здобувачами під час вивчення дисципліни та їх застосування до комплексного вирішення конкретного фахового завдання, оволодіння основними методами наукового дослідження, формулювання конкретних висновків та практичних рекомендацій за темою контрольної роботи

Завданням написання контрольної роботи є формування:

- навичок самостійної роботи над навчально-методичною, монографічною і періодичною літературою, судовою практикою;
- уміння підбирати і узагальнювати фактичний матеріал та судову практику;
- уміння поглиблено аналізувати окремі юридичні категорії, поняття, явища і процеси;
- навичок практичного користування науковою термінологією та застосування нормативно-правових актів;
- уміння виявляти тенденції і прогнозувати подальший розвиток державно-правових явищ і

процесів;

– уміння показувати шляхи оптимізації того чи іншого явища, давати рекомендації щодо подальшого його розвитку, а також окреслювати основні напрями підвищення ефективності механізму правового регулювання.

При написанні контрольних робіт доцільним є використання Конституції України, трудового законодавства України, зарубіжних країн, міжнародного законодавства, судової практики з ЄДРСР (не менше 5 джерел), рішень ЄСПЛ, доктрини приватного права. При цитуванні думок науковців необхідно дотримуватись вимог академічної доброчесності, задля уникнення плагіату. Наведені думки науковців повинні бути подані в лапках з обов'язковим посиланням на первинне джерело. У підсумку такі думки повинні бути проаналізовані здобувачем.

1.5.1. Вимоги до оформлення контрольної роботи

Контрольна робота виконується українською мовою на папері формату А4 (297мм x 210 мм). Робоча площа аркуша, на якій друкується текст роботи, обмежується берегами таких розмірів: верхній і нижній береги – по 20 мм; лівий берег – 30 мм; правий берег – 15 мм. Робота друкується комп'ютерним способом. Шрифт друку – Times New Roman, звичайний, світлий. Кегль (параметри) шрифту – 14 pt (одиниць). Міжрядковий інтервал тексту – 1,5. Обсяг роботи до 10 сторінок. Нумерація аркушів проставляється у верхньому правому куті аркуша арабськими цифрами без додавання до номера аркуша будь-яких інших знаків. На першому аркуші роботи номер не проставляється. Зразок оформлення контрольної роботи – див. Зразок 1.

Особливу увагу при виконанні контрольної роботи слід приділити використанню наукових праць інших авторів. Таке використання можливе лише за умови дотримання авторських прав, за допомогою належним чином оформлених посилань. **Заборонено використовувати будь-яку літературу, видану на території держав-агресорів (рф та республіка білорусь) після 1991 року і до сьогодні.** Посилання по тексту робляться у квадратних дужках з позначенням порядкового номеру за списком використаних джерел. Коли необхідно послатися на конкретні сторінки використаних джерел, то слід зазначати і порядкові номери джерел, і номери сторінок у джерелах, наприклад, «... у працях П.Д. Пилипенка, В.І. Прокопенка [4, с. 266; 5, с. 423] зазначається, що...».

Особливу увагу при виконанні контрольної роботи слід приділити аналізу судової практики з ЄДРСР (не менше 5 джерел) з правової проблеми, порушеної у задачі. У тексті задачі вказується номер справи, провадження, викладається стисло позиція, яка може бути покладена у розв'язок задачі, а у Списку літератури вказується активне посилання (наприклад: Постанова Верховного Суду від 30 липня 2019 року у справі №812/525/16, адміністративне провадження №К/9901/33792/18. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/83330936>).

Список використаних джерел містить бібліографічні описи використаних джерел і розміщується після висновків. Список використаних джерел повинен мати не менше 10 літературних джерел та 5 джерел судової практики з ЄДРСР (з активними посиланнями). На кожне з наявних у списку джерело має бути в роботі хоча б одне посилання. Список використаних джерел розташовується після висновків з продовженням нумерації аркушів.

ХМЕЛЬНИЦЬКА ОБЛАСНА РАДА
ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ УПРАВЛІННЯ ТА ПРАВА ІМЕНІ ЛЕОНІДА
ЮЗЬКОВА
ЮРИДИЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ
Кафедра трудового, земельного та господарського права

Навчальна дисципліна: Трудове право

КОНТРОЛЬНА РОБОТА
ВАРІАНТ № 5

Виконав:

студент _____ ПІБ

Курс _____ група _____

Перевірила:

Андрушко Алла Володимирівна,
кандидат юридичних наук, доцент, доцент
кафедри

Хмельницький
2024

1.5.3. Варіанти контрольних робіт

Варіант 1.

Завдання 1. О. Смірнов уклав трудову угоду з адміністрацією стадіону «Спартак», за якою його бригада зобов'язалася привести до належного вигляду футбольне поле. Робота тривала 10 днів. Після закінчення роботи під час розрахунку Смірнов зажадав виплати всім членам бригади винагороду за надурочні роботи. Адміністрація відмовилася, посилаючись на те, що хоча О.Смірнов і зазначався у договорі бригадиром, однак склад і навіть прізвища членів бригади в договорі не були вказані. Як вирішити спір між О. Смірновим і адміністрацією стадіону? Яка природа відносин, що виникли?

Завдання 2. Працівник ТОВ «Кін» Л. Мазуров з його згоди був переведений у відділ, праця в якому надавала йому право на додаткову відпустку в розмірі 12 робочих днів у зв'язку з шкідливими умовами праці. Пропрацювавши 5 місяців, Л. Мазуров подав заяву начальнику відділу про надання йому чергової відпустки. Начальник відділу погодився. У відділі кадрів Л. Мазуров довідався, що йому надана відпустка в розмірі 29 календарних днів (24 дні основні та 5 днів додаткової за 5 місяців роботи). Л. Мазуров не погодився і звернувся із заявою до адміністрації про надання йому відпусток у розмірі 36 робочих днів: 24 дні основної і 12 днів додаткової. Адміністрація відмовила Мазурову. Він звернувся до суду. Яке рішення має прийняти суд?

Варіант 2.

Завдання 1. Рішенням правління ТОВ «Пруміум» за появу на роботі у нетверезому стані було звільнено з роботи бухгалтера С. Антонову, яка працювала за трудовим договором, а юриста П. Свиридова - співвласника - з цієї ж причини було переведено на нижчеоплачувану роботу терміном на три місяці. Обидва працівники звернулися з позовом до суду з проханням захистити їхні права. При цьому С. Антонова посилалася на те, що у Правилах внутрішнього розпорядку ТОВ не передбачено підстав звільнення з роботи, а П. Свиридов вважав, що хоча в останніх і містяться норми про «переведення на нижчеоплачувану роботу на термін до 3-х місяців», однак ця норма суперечить трудовому законодавству. Зробіть правовий аналіз наведених фактів. Сформулюйте правові питання, що вимагають рішення в даному спорі. Відповідь обґрунтуйте.

Завдання 2. Гринів була прийнята на посаду бухгалтера приватного підприємства «Кант» на умовах неповного робочого часу. Через місяць змінилося керівництво підприємства. Новий керівник почав знову формувати штат підприємства. Зокрема, він запропонував Гринів працювати на умовах нормального робочого часу. Гринів відмовилася, наголошуючи, що під час влаштування на роботу за домовленістю з попереднім керівником їй було встановлено неповний робочий день. За декілька днів після цієї розмови було видано розпорядження, за яким на підприємстві скасовувалася будь-яка робота на умовах неповного робочого часу. А згодом було видано наказ про звільнення Гринів з посади за п. 6 ст. 36 КЗпП України. Гринів звернулася із позовом до суду. Проаналізуйте ситуацію. Яке рішення повинен ухвалити суд?

Варіант 3.

Завдання 1. Між головою правління ТОВ і одним з його членів - 18-річним В. Марчуком виникла суперечка. В. Марчук вважав, що в господарстві грубо порушуються права його членів. Зокрема, робочий день триває 12 годин на добу, до того ж у вихідні та святкові дні; заробітна плата не виплачується вже понад два місяці. Проте для двох найманих тимчасових працівників створено «пільговий режим»: у них 8-годинний робочий день, два вихідні дні, виплачується регулярно заробітна плата. У разі подальшого порушення трудового законодавства відносно членів ТЗОВ В. Марчук звернеться до суду. Дайте правову оцінку ситуації, що склалася. Яким законодавством регламентується праця у ТОВ ?

Завдання 2. З метою дотримання трудового законодавства Головним Управлінням Держпродспоживслужби України за скаргою П.Іванченка про порушення його трудових прав, було

проведено на підприємстві перевірку, за результатами якої складно акт та виконесено постанову про накладення штрафу в порядку ст. 265 КЗпП України.

Що ви порекомендуєте керівнику підприємства робити у цій ситуації?

Варіант 4.

Завдання 1. З метою дотримання трудового законодавства Державною службою України з питань праці за скаргою П.Іванченка про порушення його трудових прав, було проведено на підприємстві перевірку, за результатами якої складно акт та виконесено постанову про накладення штрафу в порядку ст. 265 КЗпП України.

Що ви порекомендуєте керівнику підприємства робити у цій ситуації?

Завдання 2. В. Варченко у зв'язку з терміновим переїздом до Польщі 10.10.2024 року написав заяву про звільнення за власним бажанням в порядку ст. 38 КЗпП України на ім'я директора ПП «Січ» (м.Городок Хмельницької області), у якій просив його звільнити з 12.10.2024р. у зв'язку з воєнним станом. Чи підлягає заява задоволенню? Чи обов'язково відпрацьовувати 2 тижні? Вкажіть дату видання наказу та розірвання трудового договору.

Варіант 5.

Завдання 1. Юрист О.Прокопов подав до суду позовну заяву в якій просив визнати звільнення за п. 1 ст. 40 КЗпП України незаконним, оскільки підстав для зміни істотних умов праці у роботодавця не було. Також він вказав, що йому не було запропоновано іншої посади в межах спеціальності, а була запропонована посада охоронника, що відповідає його рівню підготовки. Яка ваша думка з цього приводу.

Завдання 2. І. Іванюк з відома начальника відділу збуту АТ «НОРД» виконав будівельні роботи по ремонту приміщень. Як, на Вашу думку, чи свідчить це, що між І. Іванюком та АТ виникли трудові відносини? Відповідь обґрунтуйте.

Варіант 6.

Завдання 1. Юрист О.Прокопов подав до суду позовну заяву в якій просив визнати звільнення за п. 1 ст. 40 КЗпП України незаконним та поновити його на посаді, оскільки не було отримано згоди профкому, також його звільнили під час лікарняного. Представник підприємства вважає звільнення законним. Яка ваша думка з цього приводу.

Завдання 2. 20.09.2024 року П. Котюк підписав договір з підприємством «КАТЕТ», за яким взяв на себе обов'язок виконати будівельні роботи по ремонту гаража підприємства. Відповідно до договору П. Котюк приходив на роботу о 9:00, виконував роботу в зручний для нього час. Угода була укладена на три місяці. Яка, на Вашу думку, природа цього договору про працю? Відповідь обґрунтуйте. Визначте спільні та відмінні риси трудового та цивільного права.

Варіант 7.

Завдання 1. І. Савчук на підставі усної домовленості із заступником директора ПП «Фокус» домовився, що буде прийнятий на роботу дворником, упродовж місяця прибирав прибудинкову територію підприємства. Чи є підстави вважати, що тут виникли трудові відносини? Відповідь обґрунтуйте.

Завдання 2. Працівник звітнувся до суду з позовом про визнання звільнення незаконним за ст. 38 КЗпП України, стягнення заробітної плати за затримку видачі трудової книжки. Обґрунтовує, що його 11.10.2024р. змусили написати заяву про звільнення, це готові підтвердити свідки – його дружина та донька. 14.10.2024 року йому хотіли вручити наказ про звільнення та трудову книжку, проте він від отримання відмовився. Представник роботодавця заперечує проти позову. Яка ваша думка з цього приводу.

Варіант 8.

Завдання 1. Працівник заводу «Будкераміка» І. Смирнов звернувся до суду про поновлення його на роботі. У позовній заяві він указав, що він не міг бути звільнений за ініціативою роботодавця за прогул, оскільки був відсутній на робочому місці у відділі (за столом) не підряд три години, а 1 годину з 10:00 до 11:00; 30 хв. з 14:00 до 15:00; 1год.30хв. з 16:30 до 18:00. Також говорить про те,

що він увесь час перебував на території підприємства, вирішував питання. Обґрунтуйте позицію роботодавця про законність звільнення.

Завдання 2. Працівник звернувся до роботодавця із заявою про надання йому відпустки до закінчення воєнного стану. Чи правомірна така заява, який вид відпустки, строки і в якому порядку вона може бути надана.

Варіант 9.

Завдання 1. Працівник звернувся до роботодавця із заявою про надання йому компенсації за невикористані щорічні відпустки за попередні три роки роботи. Чи правомірна така заява?

Завдання 2. В. Іваненко при прийнятті на роботу вимагав від роботодавця надати йому для ознайомлення правила внутрішнього трудового розпорядку. Проте роботодавець зазначив, що вимоги дисципліни праці щодо нього передбачені трудовим договором, правила внутрішнього трудового розпорядку на нього не поширюються, оскільки вони поширюються на окремих категорій працівників. Дайте правову оцінку ситуації.

Варіант 10.

Завдання 1. Обґрунтуйте чи спростуйте тези:

Трудовий договір є локальним джерелом трудового права.
Трудовий і цивільний договір про працю є тотожними поняттями.

Під час воєнного стану допускається призупинення з ініціативи роботодавця трудового договору.

Завдання. При розгляді справи у суді про поновлення на роботі Е. Аронов свої позовні вимоги обґрунтовував рішенням суду з аналогічного спору В. Кирилова. Проте його роботодавець заперечував, вказавши на те, що воно не є джерелом права. Відповідь обґрунтуйте

Варіант 11.

Завдання 1. А. Щавінський у позовній заяві до ЗАТ «Прогрес» просив визнати умову трудового договору про заробітну плату недійсною, посилаючись на те, що у галузевій угоді промисловості будівельних матеріалів мінімальний розмір заробітної плати працівників цієї галузі 38 200 гривень, а у трудовому договорі 17 050 гривень. Дайте правову оцінку ситуації.

Завдання 2. Працівник написав заяву про звільнення за угодою сторін з 10.10.2024р., роботодавець наклав резолюцію до наказу. 11.10.2024р. працівник написав заяву про відкликання своєї вчорашньої заяви, передумав звільнитися. Роботодавець звільнив працівника на підставі поданої 10.10.2024р. заяви. Яка ваша думка з цього приводу ?

Варіант 12.

Завдання 1. Суд визнав недійсним трудовий договір за позовом М.Крайнюк, який був укладений між М. Крайнюк і ПП «МНК», мотивуючи тим, що М. Крайнюк не є суб'єктом трудового права, оскільки при його укладенні він не досяг 16 річного віку. Визначте, наскільки обґрунтованим є вказане рішення.

Завдання 2. Директор ЗАТ «МАРС» і Л. Марчук дійшли згоди про прийняття останнього на посаду водія після проходження строку випробування 1,5 місяці. По завершенню цього строку Л. Марчуку було повідомлено, що він не пройшов випробування і його подальше прийняття на роботу не можливе. Л. Марчук звернувся до вас за правовою консультацією.

Варіант 13.

Завдання 1. Студент 4-го курсу денної форми навчання юридичної академії Лазарев О. у вільний від навчання час вирішив влаштуватися на роботу в будівельну організацію. Оскільки трудової книжки у Лазарева О. не було, у відділі кадрів його оформили на роботу і заповнили трудову книжку. Лазарев О. звернувся до юрисконсульта академії з питанням: чи є робота студента денної форми навчання у вільний від навчання час роботою за сумісництвом, якщо студент оформлений по трудовій книжці?

Завдання 2. 5 січня був виданий наказ про прийняття на роботу з 19 січня економіста О.Семенова. 10 січня О.Семенов поставив перед власником вимогу про повернення йому трудової книжки, оскільки він знайшов іншу роботу. Власник йому в цьому відмовив, пояснивши, що він повинен

попередити його про звільнення за два тижні. 19 січня О.Семенов роботи не розпочав, був виданий наказ про його звільнення за прогул. Отримавши трудову книжку і виявивши в ній відповідний запис, О.Семенов звернувся з позовом до суду про зміну формулювання причини звільнення. Яке рішення повинен винести суд?

Варіант 14.

Завдання 1. Експедитор С.Сергеев 3 квітня подав заяву про звільнення за власним бажанням. У зв'язку з цим, 10 квітня з С.Івановим був укладений трудовий договір про те, що він прийнятий експедитором і повинен розпочати роботу з 18 квітня. Коли 18 квітня С.Іванов прийшов на роботу, він дізнався, що напередодні С.Сергеев відізвав свою заяву про звільнення за власним бажанням і роботи для нього немає. Оскільки С.Іванов уже залишив роботу на попередньому підприємстві і залишився без роботи, він подав позов до суду з вимогою надання йому роботи на підставі договору від 10 квітня. Чи правомірне укладення трудового договору з С.Івановим? Чи підлягає позов С.Іванова задоволенню?

Завдання 2. Менеджер Г.Серпенко був призваний на військову службу 11 травня. На його місце була прийнята Е.Новікова. У зв'язку зі звільненням з військової служби за станом здоров'я Г.Серпенко 9 серпня повернувся на підприємство і почав вимагати, щоб його направили на попереднє місце роботи. Директор відмовив йому в цьому, пославшись на те, що прийнята на його посаду Е.Новікова вагітна, до того ж вона справляється з покладеними на неї трудовими обов'язками. Г.Серпенко звернувся в юридичну консультацію. Якою повинна бути відповідь юридичної консультації? Чи зберігається за Серпенком його робоче місце і заробітна плата? Існують чи ні в цьому випадку у Е.Новікової які-небудь гарантії?

Варіант 15.

Завдання 1. Сергієнко уклала трудовий договір з підприємством «Глобус» 25 жовтня. Згідно з договором вона повинна була розпочати роботу 1 листопада, але Сергієнко роботи не розпочала у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, яка настала через ускладнення протікання вагітності. 5 листопада директор скасував наказ про прийняття Сергієнко на роботу на тій підставі, що вона не розпочала роботи і видав наказ про прийняття на її місце Петренко. 20 листопада Сергієнко принесла лікарняний листок і стала вимагати поновлення на роботі. Чи правомірні дії директора? Де підлягає розгляду її спір, адже підприємство заходиться у м.Вінниця, а вона прописана у м.Хмельницькому?

Завдання 2. Колесников студент стаціонару Одеського національного університету, одночасно працював на півставки лаборантом кафедри філософії. За академічну заборгованість він був відрахований з університету й одночасно звільнений з роботи з посади лаборанта. Колесников звернувся до суду з позовом про поновлення його на посаді. Суд, виходячи з того, що він працював за сумісництвом і звільнений у зв'язку з припиненням навчання, а також з того, що у колективному договорі було прописано, що лаборанти-студенти працюють лише за умови навчання, - визнав звільнення законним. Колесников оскаржив це рішення до суду. Яка ваша думка з цього приводу?

Варіант 16.

Завдання 1. При укладенні трудового договору з Кочіним директор запропонував включити умову про випробування протягом трьох місяців з метою перевірки відповідності Кочіна дорученій роботі. Кочін заперечив проти випробування на тій підставі, що в трудовій книжці є всі дані про його кваліфікацію і стаж роботи. В крайньому випадку від погоджувався на випробування протягом не більше одного тижня. Директор звернувся до юрисконсульта підприємства з питанням, чи має він право відмовити Кочіну в прийнятті на роботу. Яка ваша думка з цього приводу?

Завдання 2. Бранюк домовилась з начальником відділу хлібокомбінату про зарахування її на посаду пекаря. Пропрацювавши три дні, вона довідалась, що їй відмовили в прийомі з мотивів несприятливих формулювань звільнення з попередньої роботи, записаних у трудовій книжці. (В трудовій книжці записані неодноразові звільнення за ст.38 КЗпП України). Вважаючи відмову адміністрації комбінату в прийомі на роботу незаконною, Бранюк звернулась до профспілки з заявою, в якій вказала на те, що у зв'язку з укладенням договору про роботу на хлібокомбінаті вона

втратила можливість влаштуватись на іншу роботу. Крім того, звільнення з попередніх місць праці були з поважних причин. Як повинен бути вирішений даний спір? Чи може профспілка зобов'язати адміністрацію комбінату прийняти на роботу Бранюк?

Варіант 17.

Завдання 1. Програміст Леонтьєв був прийнятий на підприємство з місячним випробуванням і почав працювати у юридичному відділі. Після трьох тижнів роботи він був переведений в економічний відділ. При цьому керівник оголосив Леонтьєву, що результати його випробування в юридичному відділі незадовільні і йому необхідно пройти випробування в економічному відділі. Після того, як Леонтьєв і в цьому відділі пропрацював три тижні, директор звільнив його як такого, що не витримав випробування. Леонтьєв звернувся до суду з позовом. Суд визнав дії директора правильними й обґрунтував це рішення тим, що Леонтьєв проходив випробування у двох різних відділах, у кожному з них працював менше місяця, крім того, про незадовільні результати випробування в першому відділі він був повідомлений. Чи правильне рішення суду?

Завдання 2. Павлів була прийнята на посаду бухгалтера терміном на три роки замість Котляр, яка перебувала у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трьохрічного віку. По закінченні двох років Котляр вирішила повернутись на роботу і вимагала надати їй місце бухгалтера. Начальник відділу кадрів вважав, що Котляр не вправі претендувати на надання їй попередньої роботи, оскільки термін її відпустки ще не закінчився і до того ж посада зайнята Павлів, термін роботи якої було визначено на ті ж три роки, які просила надати їй для відпустки Котляр. Була спроба звільнити Павлів за п.6 ст.40 КЗпП, але з'ясувалося, що остання знаходилася в стані вагітності. Тому Котляр запропонували тимчасово роботу касира на один рік. Не погодившись з такою пропозицією, Котляр звернулася до прокуратури зі скаргою.

Варіант 18.

Завдання 1. При прийнятті на роботу інженера Ковтуна було обумовлено, що він працюватиме з випробувальним терміном два тижні. В останній день перебігу строку випробувального терміну керівник підприємства запропонував продовжити випробування до максимального строку, передбаченого законом. Ковтун не заперечував, однак наполягав, щоб відповідно до чинного законодавства на це було отримано згоду профкому. Профком відмовився розглядати це питання через те, що Ковтун не був членом профспілки. Вважаючи, що профком вчинив всупереч своїм функціям, Ковтун через три дні не вийшов на роботу і був звільнений як такий, що не витримав випробувальний строк. Вирішіть справу.

Завдання 2. Під час укладення трудового договору з Балюком про його роботу на посаді інженера-конструктора конструкторського бюро начальник відділу кадрів запропонував внести до договору такі умови: про режим роботи; про розмір оплати праці; про дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку; про зобов'язання Балюка протягом перших двох років роботи не використовувати щорічну відпустку; про зобов'язання не брати участі у страйках; про зобов'язання після звільнення не працювати на підприємствах зі схожими профілем діяльності і видами виробництва протягом двох років; не розголошувати відомостей, які становлять комерційну таємницю; не рідше одного разу у квартал робити раціоналізаторські пропозиції чи винаходи. Чи правомірними є пропозиції начальника відділу кадрів. Які із наведених умов можуть мати місце при укладенні трудового договору?

Варіант 19.

Завдання 1. До трудової книжки Полозова було внесено такі записи: прийнято на роботу на посаду спеціаліста з двомісячним терміном випробування; переведено на посаду головного спеціаліста; присвоєно XII ранг державного службовця; тимчасово переведено на іншу роботу у зв'язку з виробничою необхідністю; відновлено безперервний трудовий стаж; здійснював догляд за інвалідом II групи; позбавлено премії у зв'язку з вчиненням прогулу; накладено штраф за порушення трудової дисципліни; нагороджено цінним подарунком. Визначте, чи правильно внесені записи до трудової книжки працівника. А також обґрунтуйте, чи можна внести до трудової книжки Полозова відомості про навчання його на денному відділенні вищого навчального закладу? Хто може

це зробити і в якому порядку? Чи допускається оскарження у судовому порядку записів до трудової книжки ?

Завдання 2. Громадянин Сидоренко, закінчив аграрний університет. Після одержання диплома агронома він вирішив влаштуватися на роботу в управління сільського господарства. Коли всі документи були оформлені та підписаний наказ про його призначення, виявилось, що його взяли з випробувальним терміном. Раніше про це мови не було і Сидоренко, відмовився розписатися у наказі при ознайомленні з його змістом. Через тиждень його запросили у відділ кадрів і запропонували звільнитися за власним бажанням, у іншому разі, він буде звільнений як такий, що не пройшов випробувальний строк. Чи правильно діяла адміністрація?

Варіант 20.

Завдання 1. Економіст ПП «СтарМедіа» П. Петров звернувся до суду з позовом про визнання контракту недійсним, оскільки вважає, що з ним мали б укласти безстроковий трудовий договір. Роботодавець стверджує, що П.Петров пропрацював вже два роки по цьому контракту і раніше, у тому числі при укладенні контракту, жодних претензій не висував. Як вирішити спір?

Завдання 2. На співбесіді при прийнятті на роботу між директором автосалону «Форд» і В.Волошином було домовлено, що останній оформляється на посаду менеджера після проходження строку випробування 1 місяць, протягом якого директор оцінить чи доцільно укласти з ним трудовий договір. А. Волошин погодився. Пропрацювавши один місяць, працівнику було повідомлено, що він не пройшов випробування, тому трудовий договір з ним укладено не може бути. А. Волошин звернувся до вас за консультацією, адже він хоче працювати на цій роботі. Яка ваша думка з цього приводу?

Варіант 21.

Завдання 1. При прийнятті на роботу юриста в банк «Альфа» директор наполягав на укладенні контракту на 1,5 роки. Чи правомірні такі вимоги? **Завдання 2.** У трудовому договорі економіста ПП «Варос» В. Павлова була така умова: «строк випробування становить 6 місяців». Обґрунтуйте правомірність/неправомірність встановлення такої умови трудового договору.

Варіант 22.

Завдання 1. При прийнятті на роботу продавця в магазин роздрібної торгівлі продуктами харчування приватний підприємець наполягав на укладенні контракту строком на 1 рік. Яка ваша думка з цього приводу?

Завдання 2. У трудовому договорі прибиральниці Хмельницької міської ради була така умова: «строк випробування становить 2 місяці». Обґрунтуйте правомірність/неправомірність встановлення такої умови трудового договору.

Варіант 23.

Завдання 1. У трудовому договорі касира «Сільпо» А. Аронової була така умова: «строк випробування становить 2,5 місяці». Обґрунтуйте правомірність/неправомірність встановлення такої умови трудового договору.

Завдання 2. Чи можна ставити питання про визнання трудового договору недійсним в цілому чи лише в частині окремих умов ? Обґрунтуйте.

Варіант 24.

Завдання 1. Директор школи № 1 м. Хмельницького В. Вайтов одночасно викладав уроки хімії в 8-10 класах у тій же школі. Що має місце у даному випадку суміщення чи сумісництво?

Завдання 2. Наказом директора птахофабрики прибиральниця Дашковська була переміщена з котельної бойлерного цеху в котельню гуртожитку цієї ж фабрики. Дашковська від переміщення відмовилася, оскільки вважає, що це є переведення та звернулася до суду з позовом про поновлення її у котельню бойлерного цеху. У позовній заяві вона вказувала, що нове місце роботи знаходиться на значній відстані від її дому, що істотно погіршує умови праці, оскільки вона страждає рядом

захворювань. Яка ваша думка з цього приводу ?

Варіант 25.

Завдання 1. Перевіркою встановлено, що секретар судового засідання Хмельницького міськрайонного суду одночасно працює консультантом з правових питань ТОВ «Либідь» та ТОВ «Маркс», а також рахується помічником народного депутата І.Слободяника. Яка ваша думка з цього приводу?

Завдання 2. У зв'язку з реорганізацією підприємства були проведені організаційні заходи, в результаті яких електрику Громову було доручено обслуговування ремонтного цеху і відділу постачання (раніше він обслуговував приміщення, де розміщалися управлінські структури). Інженеру Незнамовій додатково було доручено розглядати раціоналізаторські пропозиції. Юрисконсульту Акопову, який постійно займався візуванням наказів і консультував з трудових спорів, було додатково доручено ведення претензійної роботи. Оплата праці вказаних працівників не змінилася. Усі вони заперечували проти такого рішення адміністрації і заявили, що звернуться до суду. Дайте правовий аналіз ситуації.

Варіант 26.

Завдання 1. Трегуб був прийнятий на автотранспортне підприємство шофером легкової автомашини. Наказом по АТП він був переміщений для роботи на автобусі. За відмову від виконання наказу директор АТП перевів Трегуба строком на три місяці на роботу вантажником. Дайте висновок щодо правомірності дій директора.

Завдання 2. Замість Михайлової, яка пішла у відпустку по догляду за дитиною, була прийнята на роботу Прохорова. Коли Михайлова вийшла на роботу, Прохорова представила довідку про те, що вона вагітна, і заявила директору заводу, що він не має права її звільнити. Незважаючи на заперечення Прохорової, директор видав наказ про її звільнення у зв'язку із закінченням строку трудового договору без згоди профспілкового комітету. Чи законні дії директора?

Варіант 27.

Завдання 1. Водій транспортної компанії Демидов у зв'язку з ремонтом його автомашини був переведений на іншу роботу як вантажник. За відмову від переведення на цю роботу Демидов був звільнений за прогул. Демидов звернувся до суду з позовом про поновлення на колишній роботі. Яке рішення повинен винести суд?

Завдання 2. Кисіль 18 вересня був звільнений з роботи і йому в цей день була видана трудова книжка, але у видачі належних йому при звільненні грошей було відмовлено через те, що він не здав спецодягу та інструменту. Кисіль 29 жовтня подав до суду позов про стягнення відрахованої суми й середнього заробітку за час вимушеного прогулу, викликаного затримкою розрахунку з ним при звільненні, бо це позбавило його можливості переїхати в інше місце і влаштуватись там на роботу. Як проводиться розрахунок із звільненням при наявності спору про розмір належних робітнику сум? Як суд повинен вирішити спір?

Варіант 28.

Завдання 1. Б. звернувся до директора заводу із заявою розірвати трудовий договір, який було укладено на невизначений термін. Через два тижні працівник на роботу не вийшов. Директор його звільнив за прогул. Б. звернувся до суду з проханням змінити формулювання причин звільнення. Роботодавець у суді вказував, що у заяві на звільнення працівник не визначив, у який термін його має бути звільнено. Яке рішення має прийняти суд?

Завдання 2. Щодо К. було порушено кримінальну справу у зв'язку з крадіжкою майна ПП «Ярина», де він працював. Директор на наступний день видала наказ про звільнення К. з роботи у зв'язку з крадіжкою. К. звернувся до суду про поновлення на роботі. У заяві він указав, що себе винним не визнає та директор не запропонувала йому іншої роботи. Дайте правову оцінку ситуації.

Варіант 29.

Завдання 1. Продавець продовольчих товарів магазину «Арка» (мікрорайон Дубово м. Хмельницький) був переміщений продавцем у магазин непродовольчих товарів «Умка» (мікрорайон Озерна м. Хмельницький), того ж самого власника – приватного підприємця А. Антонова. Продавець вважає, що це було переведення, оскільки він проживає у мікрорайоні Дубово і саме через це він обрав роботу ближче до дому. Яка ваша думка з цього приводу ?

Завдання 2. Якщо працівник був прийнятий на роботу на повний робочий день, а через три роки наказом директора його хочуть перевести на неповний робочий день, то чи це є зміна істотних умов праці ? Якими підставами у цьому випадку має керуватися директор ? Чи зміна істотних умов праці розглядатися як безумовне одноосібне право директора і він може видати такий наказ за власною ініціативою, чи все ж таки, він має посилатися на той чи інший законодавчий акт в обґрунтування підстави зміни істотної умови праці ?

34.

Варіант 30.

Завдання 1. Ключова, яка працювала офіціанткою ресторану «Центральний», була звільнена за п.5 ст.40 КЗпП у зв'язку з тим, що внаслідок хвороби вона була на лікарняному 4 місяці 10 днів. Ключова звернулась з позовом до суду про поновлення на роботі, зазначивши, що під час її хвороби ресторан був закритий на капітальний ремонт і на півроку всі працівники у зв'язку з простоем були переведені в інший ресторан. Чи є підстава для звільнення Ключової? Як повинен вирішити справу суд?

Завдання 2. Водій легкового автомобіля Ягодін після роботи, о 22 годині, прийшов на підприємство в нетверезому стані і під час спроби виїхати за територію підприємства був затриманий робітниками позавідомчої охорони. Наступного дня за згодою профкому він був звільнений за появу на роботі в нетверезому стані. Звернувшись до суду з позовом про поновлення на роботі, Ягодін, хоча і не заперечував проти того, що був у нетверезому стані, проте зазначав, що це було поза робочим часом і тому звільнення його незаконне. Хто може бути звільнений за п.7 ст.40 КЗпП? Чи обґрунтовані заперечення Ягодіна? Як повинен справу вирішити суд?

Варіант 31.

Завдання 1. Бригадир штукатурів Власюк упродовж двох років працював на будівництві за строковим трудовим договором. Після закінчення терміну договору він подав заяву керівникові з прохання звільнити його з роботи. Останній відмовився задовольнити заяву, посилаючись на відсутність на будівництві кваліфікованих штукатурів і на необхідність закінчити будівництво важливого об'єкта. Через три тижні після подання заяви все ж було видано наказ про звільнення Власюка з роботи згідно з поданою заявою. Власюк вважав, що його звільнено неправильно, і звернувся з позовом до суду про поновлення на роботі. У позовній заяві зазначалося, що обставини змінилися і він вирішив працювати бригадиром на будівництві ще один рік. Як суд повинен вирішити справу?

Завдання 2. Водій транспортної компанії Король був затриманий поліцією за кермом власного автомобіля у нетверезому стані. В результаті цього, його було позбавлено права на керування транспортними засобами терміном на один рік. Від переведення на роботу автослюсарем Король відмовився і був звільнений з роботи за п. 2 ст. 40 КЗпП України «у зв'язку з невідповідністю займаній посаді». У позовній заяві про поновлення на роботі Король посилався на те, що: 1) невідповідність займаній посаді згідно зі ст.40 КЗпП України є наслідком недостатньої кваліфікації або стану здоров'я. Він же має найвищу кваліфікацію водія і відмінний стан здоров'я; 2) затриманий він був поліцією у вихідний день за кермом власної автомашини, а отже, трудової дисципліни не порушував; 3) у день видання наказу про звільнення він був хворий на грип, про що свідчить надана суду довідка від лікаря. Чи мотивовані докази Короля? Як суд повинен ви справу?

Варіант 32.

Завдання 1. Сухова працювала адміністратором готелю «Симона». 20 березня 20020 р. вона була звільнена з роботи за систематичне порушення трудової дисципліни. У суді, куди вона звернулася з позовом про поновлення на роботі, було встановлено, що, працюючи в готелі з січня 1997 р., Сухова систематично порушувала трудову дисципліну, за що її неодноразово притягували до

відповідальності. Так, у січні 1999 р. їй було оголошено догану за прогул; у вересні 2001 року позбавили премії за те, що під час її зміни інспекція штрафувала готель за недотримання санітарних вимог; у жовтні 2010 р. їй було оголошено догану за запізнення на роботу з попередженням, що у випадку наступного порушення її буде звільнено з роботи. 10 березня 2020 року Сухова запізнилася на роботу на одну годину, що й стало підставою для звільнення її з роботи за п. 3 ст. 40 КЗпП України. Яке рішення повинен винести суд? Обґрунтуйте відповідь.

Завдання 2. Студент третього курсу університету Сахно В. був відрахований з університету без згоди профспілки університету. Сахно В. звернувся до вас за консультацією чи правомірне таке відрахування та чи потрібна згода профспілки університету чи будь-якої іншої профспілки на його відрахування, якщо врахувати, що він є інвалідом 3-ї групи. Які правові наслідки наступають у випадку відсутності на підприємстві профспілки, згода якої за нормами трудового законодавства є обов'язковою при звільненні працівників з ініціативи роботодавця?

Варіант 33.

Завдання 1. Працівників підприємства «Галичина» було повідомлено його власником, що з ними трудові договори припиняються, оскільки за грубі порушення трудового законодавства було звільнено директора цього підприємства, який без відома власника приймав їх на роботу і, на даний час, з ним трудовий договір вже розірвано. Працівники звернулись до суду. Визначте, яке рішення має прийняти суд.

Завдання 2. К. Зайцев за домовленістю з начальником відділу збуту написав заяву про прийняття на роботу на посаду менеджера. Однак, як виявилось пізніше, директор 20 заводу не видавав наказу про прийняття К. Зайцева на роботу, хоча він приходив на роботу та виконував встановлені обов'язки. Коли ж, працівник у наступному місяці вирішив в'їздити, яка у нього заробітна плата виявилась, що він як працівник на роботі не рахується. Чи виникли у даному разі трудові правовідносини? Дайте правову оцінку ситуації. Відповідь обґрунтуйте.

Варіант 34.

Завдання 1. Директор ТОВ «Меркурій» погодився укласти трудовий договір з К. лише через три дні, посилаючись на те, що такий термін є необхідним, щоб трудовий договір набув чинності, оскільки його потрібно реєструвати у Пенсійному фонді. Яка ваша думка з цього приводу?

Завдання 2. М. просив в усній формі директора підприємства розірвати договір за власним бажанням. Через 15 днів директор видав наказ про звільнення працівника за власним бажанням. М. звернувся до суду про поновлення на роботі, оскільки його дружина переконала продовжувати працювати на підприємстві. Розрахунку М. не отримав. Яке рішення має прийняти суд?

Варіант 35.

Завдання 1. У зв'язку зі скороченням штатів, директор підприємства наказом № 12/3-к перевів Р. Ковилова, який перебував на посаді економіста до філії № 2 на посаду старшого касира. Працівник відмовився виконувати наказ, оскільки, його згоди ніхто не запитував, філія знаходиться за 14 км від його місця проживання. Директор звільнив працівника за прогул. Дайте правову оцінку ситуації.

Завдання 2. Завдання 1. Завдання 2. К. звернувся до директора ПП «Людмила» з заявою про звільнення за власним бажанням. Через 12 днів було звільнено. К. звернувся до суду, мотивуючи це тим, що чинність його заяви 14 календарних днів, а роботодавець вказував, що запросив на робоче місце К. нового працівника. Яке рішення має прийняти суд?

Варіант 36.

Завдання 1. При скороченні чисельності працівників директор заводу попередив працівників, що їх буде звільнено за три місяці. Проте наказ було видано через два місяці. Працівники звернулись до суду, мотивуючи свою заяву тим, що згоду на звільнення не було надано профспілкою і роботодавець не запропонував їм нову роботу в межах їх спеціальності. Дайте правову оцінку ситуації.

Завдання 2. Пирогов за невідомих обставин втратив водійські права. На наступний день його було звільнено з посади водія з мотивів невідповідності займаній посаді. Пирогов звернувся до суду, оскільки на наступний день після звільнення він знайшов свої водійські права. Яке рішення має прийняти суд? Відповідь аргументуйте.

Варіант 37.

Завдання 1. 26.12. 2024 року В. подав заяву про звільнення з роботи за власним бажанням. 28.12. 2024 року роботодавцем було видно наказ про звільнення В. за прогул. В. звернувся до суду і просив змінити формулювання підстави звільнення, оскільки першим запропонував звільнення. Яке рішення має прийняти суд? Відповідь аргументуйте.

Завдання 2. У день звільнення Р. за прогул працівник не працював. Звернувся за розрахунком до директора заводу через один місяць. Проте Р. було відмовлено у проведенні розрахунку, оскільки він влаштувався на нову роботу, отримує протягом місяця заробітну плату і у нього немає вимушеного прогулу. Дайте правову оцінку ситуації.

Варіант 38.

Завдання 1. П. Сирота на своєму робочому місці вчинив злочин, за який його засуджено вироком, що набрав законної сили. Дайте характеристику можливих правових підстав для припинення трудового договору з працівником.

Завдання 2. І. Самчика було прийнято на роботу водієм із встановлення іспитового терміну протягом чотирьох місяця. Через місяць роботодавець продовжив іспитовий термін ще на 2 місяці. Водій звернувся до суду. У суді роботодавець продовження мотивував тим, що працівник протягом 13 днів був на лікарняному. Яке рішення має прийняти суд?

Варіант 39.

Завдання 1. Наказом директора ТОВ «Дністер» (м. Одеса) водія М. було переведено на посаду водія філії № 3 (м. Миколаїв). М. відмовився виконувати цей наказ, оскільки не давав згоди на переведення. М. було звільнено з роботи за прогул. Чи правомірні дії директора ТОВ?

Завдання 2. Н. Гончар було звільнено за систематичне порушення трудової дисципліни, оскільки протягом трьох днів була відсутня на робочому місці. Коли працівник вийшла на роботу, то пояснила начальнику відділу кадрів, що погано себе почувала, що готові підтвердити сусіди Є. Марчук та І. Орел. Натомість директор зажадав лікарняного і визнав причини відсутності на роботі неповажними. Н. Гончар звернулася до суду. Яке рішення має прийняти суд?

Варіант 40.

Завдання 1. 19-річний Н. написав заяву про прийняття його на роботу. Директор заводу в цей час був у відрядженні. Його секретар дала Н. завдання і повідомила, що він з відома директора (з усної його згоди) може працювати. Через місяць, коли з'явився директор, він відмовив Н. у прийнятті на роботу, оскільки пообіцяв цю роботу іншій людині. Дайте правову оцінку ситуації. Відповідь аргументуйте.

Завдання 2. Директор при прийнятті К. на роботу в трудовому контракті передбачив, що у випадку порушення К. трудової дисципліни до нього можуть бути застосовані такі міри покарання, як догана, штраф, переведення на нижчеоплачувану роботу. Чи правомірне встановлення таких умов? Відповідь аргументуйте.

1.6. Підсумковий контроль

Підсумковий семестровий контроль проводиться у формі усного екзамену за обсягом навчального матеріалу, визначеним робочою програмою, і в терміни, встановлені розкладом.

1.6.1. Питання для підсумкового контролю

2. Предмет трудового права.
3. Функції трудового права.
4. Сфера дії трудового законодавства.
5. Метод трудового права, його особливості.

6. Поняття права на працю.
7. Поняття та види принципів трудового права
8. Сутність принципу єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин.
9. Сутність принципу визнання незаконним умов договорів про працю, які погіршують правове становище працівників та принципу сприяння (in favorem).
10. Принцип свободи праці та принцип свободи трудового договору.
11. Поняття джерел трудового права та їх класифікація.
12. Конституція України та закони України як джерела трудового права.
13. Локальні нормативні акти як джерела трудового права.
14. Акти судової влади як джерела трудового права.
15. Міжнародні нормативно-правові акти як джерело трудового права
16. Поняття трудових правовідносин. Критерії розмежування трудових відносин від цивільно-правових.
17. Суб'єкти трудових правовідносин.
18. Фізична особа як суб'єкт трудових правовідносин.
19. Профспілка як суб'єкт трудових правовідносин.
20. Зміст трудових правовідносин.
21. Поняття юридичного факту як підстави виникнення трудових правовідносин. Види юридичних фактів.
22. Конкурс як спосіб заміщення вакантних посад.
23. Призначення на посаду.
24. Обрання на посаду як підстава виникнення трудових правовідносин.
25. Поняття трудового договору.
26. Працівник як сторона трудового договору.
27. Роботодавець як сторона трудового договору.
28. Загальний порядок укладання трудового договору: основні етапи.
29. Загальні та спеціальні гарантії при укладенні трудового договору.
30. Заборона дискримінації у сфері праці.
31. Заборона примусової праці.
32. Обмеження під час прийняття на роботу.
33. Оформлення прийняття на роботу.
34. Форма трудового договору.
35. Попереднє випробування при прийомі на роботу.
36. Зміст трудового договору. Класифікація умов трудового договору.
37. Характеристика обов'язкових умов трудового договору
38. Характеристика факультативних умов трудового договору
39. Трудова функція працівника: загальна характеристика.
40. Строковий трудовий договір: поняття, види.
41. Сумісництво та суміщення професій (посад).
42. Трудовий договір з сезонними працівниками.
43. Трудовий договір з тимчасовими працівниками. Правове регулювання заступництва.
44. Контракт – поняття, особливості, сфера укладання.
45. Трудовий договір з роботодавцем-фізичною особою.
46. Трудові книжки працівників.
47. Поняття переведення працівників на іншу роботу. Види переведень.
48. Переміщення на іншу постійну роботу.
49. Зміна істотних умов праці: поняття, підстави, правові наслідки.
50. Види переведень на тимчасову роботу.
51. Переведення у разі простою.
52. Види робочого тижня, порядок його встановлення.
53. Нормальний робочий час. Неповний робочий час. Скорочений робочий час.

54. Режими робочого часу.
55. Ненормований робочий день.
56. Правове регулювання надурочних робіт.
57. Припинення трудового договору у зв'язку з порушенням правил прийому на роботу.
58. Порядок розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу.
59. Порядок розірвання трудового договору з ініціативи працівника (строкового і безстрокового трудового договору).
60. Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу за п. 1 ст. 40 КЗпП України.
61. Розірвання трудового договору у зв'язку з невідповідністю працівника займаній посаді або виконуваній роботі.
62. Розірвання трудового договору за прогул і появу у нетверезому стані.
63. Систематичне невиконання трудових обов'язків та одноразове грубе порушення трудової дисципліни як підстави розірвання трудового договору.
64. Розірвання трудового договору за втратою довір'я.
65. Розірвання трудового договору у разі вчинення працівником аморального проступку.
66. Випадки та порядок надання згоди виборного органу первинної профспілкової організації на звільнення працівників за ініціативою роботодавця.
67. Розірвання трудового договору за ініціативою осіб, що не є стороною трудового договору.
68. Проведення розрахунків під час звільнення працівників. Виплата вихідної допомоги.
69. Оформлення звільнення.
70. Відсторонення працівника від роботи.
71. Поняття та види часу відпочинку.
72. Правове регулювання перерв, що надаються протягом робочого дня.
73. Вихідні дні. Порядок залучення працівників до роботи у вихідні дні.
74. Щорічна основна відпустка та порядок її надання.
75. Щорічна додаткова відпустка, її види і порядок надання.
76. Поділ, перенесення щорічної відпустки. Відкликання з щорічної відпустки.
77. Оплата відпусток. Грошова компенсація за невикористані щорічні відпустки.
78. Творча відпустки: поняття, особливості та порядок надання.
79. Соціальні відпустки.
80. Відпустки без збереження заробітної плати, порядок їх надання.
81. Поняття, функції та структура заробітної плати.
82. Відмінність заробітної плати від винагороди за цивільно-правовими договорами, гарантійних та компенсаційних виплат.
83. Державна сфера регулювання оплати праці.
84. Договірна сфера регулювання оплати праці: система, принципи, зміст.
85. Поняття тарифної системи та її елементи.
86. Тарифна сітка, її складові.
87. Організація оплати праці службовців. Схеми посадових окладів.
88. Системи заробітної плати.
89. Погодинна система оплати праці та її види.
90. Відрядна система оплати праці та її види.
91. Преміювання, його види та організація на підприємстві.
92. Надбавки до заробітної плати.
93. Оплата праці при відхиленні тарифних умов праці.
94. Гарантійні виплати і доплати: поняття та види.
95. Компенсаційні виплати: поняття та види.

96. Гарантії і компенсації при переїзді на роботу в іншу місцевість.
97. Юридичні гарантії права на оплату праці.
98. Форми та строки оплати заробітної плати.
99. Обмеження відрахувань із заробітної плати.
100. Поняття та зміст соціального партнерства.
101. Поняття та основні функції профспілок.
102. Поняття колективного договору та сфера його укладення. Контроль за виконанням і відповідальність сторін колективного договору.
103. Зміст колективного договору.
104. Порядок прийняття і строки дії колективного договору.
105. Поняття та методи забезпечення трудової дисципліни.
106. Правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку.
107. Поняття та підстави дисциплінарної відповідальності.
108. Види дисциплінарних стягнень та порядок їх накладення.
109. Звільнення з роботи як захід дисциплінарного впливу.
110. Спеціальна дисциплінарна відповідальність деяких категорій працівників: суддів, державних службовців
111. Поняття, ознаки та функції матеріальної відповідальності.
112. Підстави та умови матеріальної відповідальності працівників.
113. Обмежена матеріальна відповідальність.
114. Повна матеріальна відповідальність.
115. Кратна (підвищена) матеріальна відповідальність.
116. Договір про повну матеріальну відповідальність.
117. Матеріальна відповідальність працівника за шкоду заподіяну роботодавцю не при виконанні трудових обов'язків.
118. Колективна (бригадна) відповідальність працівників.
119. Визначення розміру та порядок покриття завданої шкоди.
120. Поняття та принципи охорони праці; її правове регулювання.
121. Організація охорони праці на підприємстві.
122. Медичний огляд працівників.
123. Охорона праці жінок.
124. Охорона праці неповнолітніх працівників.
125. Охорона праці працівників із зниженою працездатністю.
126. Розслідування та облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій пов'язаних з виробництвом.
127. Органи, які здійснюють державний нагляд за охороною праці, їх повноваження.
128. Поняття трудових спорів та їх види.
129. КТС: поняття, організація КТС, порядок та строки розгляду трудових спорів в КТС, виконання рішень КТС.
130. Розгляд індивідуальних трудових спорів в судах.
131. Поновлення на роботі незаконно звільненого працівника.
132. Виконання рішень суду по трудових спорах.
133. Поняття, сторони та причини виникнення колективних трудових спорів.
134. Вирішення трудового спору на стадії трудового арбітражу.
135. Примирна комісія: порядок утворення, процедура та строки розгляду спору, виконання рішення.
136. Правовий статус незаконного посередника.
137. Участь НСПП у вирішенні колективних трудових спорів.
138. Правове регулювання проведення страйків

1.6.2. Приклад екзаменаційного білету

2. Функції трудового права.
3. Зміст трудового договору. Класифікація умов трудового договору.
4. Поняття і випадки повної матеріальної відповідальності

2. Схема нарахування балів

2.1. Нарахування балів семестрової оцінки студентам з навчальної дисципліни здійснюється відповідно до такої схеми:

Вивчення навчальної дисципліни	
До 100 балів	
Очна (денна, вечірня) форма навчання	Заочна (дистанційна) форма навчання
До 10 балів – за результатами навчання під час лекцій	До 5 балів – за результатами навчання під час лекцій
До 40 балів – за результатами навчання під час семінарських (практичних, лабораторних) занять	До 25 балів – за результатами навчання під час семінарських (практичних, лабораторних) занять
До 20 балів – за результатами самостійної роботи	До 40 балів – за результатами самостійної роботи
До 30 балів – за результатами складання семестрового контролю	

2.2. Обсяг балів, здобутих студентом під час лекцій з навчальної дисципліни, обчислюється у пропорційному співвідношенні кількості відвіданих лекцій і кількості лекцій, передбачених навчальним планом, і визначається згідно з додатками 1 і 2 до Положення про організацію освітнього процесу в Хмельницькому університеті управління та права імені Леоніда Юзькова.

З цієї навчальної дисципліни передбачено проведення 10 лекційних занять за денною формою навчання.

Отже, студент може набрати під час лекцій таку кількість балів:

№ з/п	Форма навчання	Кількість лекцій за планом	Кількість відвіданих лекцій									
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.	Денна	10	1,0	2,0	3,0	4,0	5,0	6,0	7,0	8,0	9,0	10,0

2.3. З цієї навчальної дисципліни передбачено проведення 2 семінарських занять за денною формою навчання.

За результатами семінарського (практичного) заняття кожному студенту до відповідного документа обліку успішності виставляється кількість балів від 0 до 5 числом, кратним 0,5, яку він отримав протягом заняття.

Критерії поточного оцінювання знань студентів наведені у п.4.3.8. Положення про організацію освітнього процесу в Хмельницькому університеті управління та права (затвердженого 29 травня 2017 року, протокол № 14).

2.2. Перерозподіл кількості балів в межах максимально можливої кількості балів за самостійну роботу студентів та виконання індивідуальних завдань, наведено в наступній таблиці:

№ з/п	10 тем	Номер теми										Усього балів
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1.	Максимальна кількість балів за самостійну роботу	20										20
2.	Максимальна кількість балів за індивідуальне завдання	20										20
	Усього балів											40

3. Рекомендовані джерела

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

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 року № 322-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

2. Конституція України від 28.06.1996 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>

3. Міжнародний пакт про громадянські та політичні права від 16.12.1966 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043#Text

4. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права від 16.12.1966 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text
5. Про дискримінацію в галузі праці та занять: Конвенція Міжнародної організації праці від 25.06.1958 року №111. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text
6. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012р. № 5067-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>
7. Про примусову чи обов'язкову працю: Конвенція Міжнародної організації праці від 28 червня 1930 Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавців: Конвенція Міжнародної організації праці від 22 червня 1982 року № 158. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_005#Text
8. Андріїв В. Трудові права людини у системі природного та позитивного права України. Право України. 2007. №6. С. 61-64.
9. Андрушко А.В. Баланс інтересів учасників трудових відносин. Університетські наукові записки. 2017. №2. С.44-58.
10. Андрушко А.В. Теоретико-правові аспекти свободи праці. Часопис ХУУП. 2019. №3. С. 276-286.
11. Андрушко А.В., Ситницька О.А. Співвідношення централізованого і локального правового регулювання: концепція процесора Р.І. Кондратьєва. Університетські наукові записки. 2016. №3. С. 177-189.
12. Бабаскін А.Ю. Трудове право України. Академічний курс: підручник / А. Ю. Бабаскін, Ю. В. Баранюк, С. В. Дріжчана та ін.; за заг. ред. Н. М. Хуторян. К.: А.С.К. 2004. 608 с.
13. Бойко Є. Колізії трудового законодавства: техніко – правова недбалість чи пряма дискримінація юрисконсультів. Право України. 2006. №1. С. 75-81.
14. Болотіна Н. Б. Трудове право України: підручник. К. 2003. 725 с.
15. Вишневецька С. Загальні положення проекту трудового Кодексу України в контексті сучасних тенденцій розвитку трудового права. Право України. 2009. №3. С. 41-47.
16. Вісьтак М. Поняття, сутність та значення міжнародно-правових актів як джерел трудового права України. Вісник Львівського національного університету ім. І. Франка. 2009. Вип. 49. С. 158-163.
17. Єрмоменко В. Колізії між Конституцією та іншими актами трудового права. Вісник Академії правових наук України. 2009. №4. С. 144-153.
18. Жернаков В. До питання про правове розуміння праці та трудових відносин. Вісник Академії правових наук України. 2008. №4. С. 191-196.
19. Жернакова В. Актуальні проблеми правового забезпечення прав людини у соціально - трудовій сфері. Вісник Академії правових наук України. 2009. №1. С. 156-166.
20. Жолнович О.І. Предмет трудового права як критерій систематизації галузевих норм. Університетські наукові записки. 2006. №3 –№ 4. С. 276-279.
21. Іванкевич В. Трудове право потребує вдосконалення. Людина і праця. 2009. № 11. С. 8-10.
22. Карнаух Т.М. Постанови Пленуму Верховного Суду України : правова природа та місце в системі джерел права. Наукові записки. Нац. ун-т "Києво-Могилянська академія". 2009. Т.90. С. 48-51.
23. Кельман Л. Суб'єкти трудових правовідносин: проблемні питання. Право України. 2011. № 2. С. 235-241.
24. Ковальський В.С. Кодекс законів про працю України з постатейними матеріалами / Укладачі: В.С. Ковальський, Л.П. Ляшко. К.: Юрінком Інтер. 2006. 1200 с.
25. Козак З. Актуальність конвенцій і рекомендацій МОП з безпеки і гігієни праці. Вісник Львівського національного університету ім. І. Франка. 2009. Вип. 49. С. 164-171.
26. Козуб І. Джерела і форми трудового права: розмежування понять. Юридична Україна. 2011. №1. С. 56-60.

27. Корнеєв Ю. В. Трудове право України: Навч. посіб. / Ю. В. Корнеєв. К. 2019. 112 с.
28. Костюк В. Зміст трудової правосуб'єктності працівника за трудовим законодавством України та проектом Трудового кодексу: науково-правовий аспект. Право України. 2010. № 11. С. 140-146.
29. Костюк В.Л. Особливості Конституції України як джерела трудового права України. Наукові записки. Нац. ун-т "Києво-Могилянська Академія". 2005. Т. 38. С. 41-47.
30. Краковська А. Реалізація соціальної функції держави і становлення соціального законодавства в Україні. Юридична Україна. 2009. №8. – С. 16-22.
31. Панасюк О. З приводу співвідношення трудового та цивільного права. Право України. 2009. №9. С. 140-147.
32. Панасюк О. Контроль та нагляд як функція трудового права. Право України. 2007. № 2. С. 108-112.
33. Пилипенко П.Д. 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.: Концерн Видавничий дім Ін Юре, 2004. 536 с.
34. Процевський О. Про предмет трудового права України. Право України. 2001. №12. С. 81-83.
35. Слюсар А. Класифікація суб'єктів трудового права України. Вісник Академії правових наук України. 2010. №4. С. 195-205.
36. Солодовник Л. В. Юридичні факти в трудовому праві України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 Трудове право; право соціального забезпечення. К. 2004. 19 с.
37. Старчук О. Рівність трудових прав громадян як принцип трудового права України. Підприємництво, господарство і право. 2009. №8. С. 105-108.
38. Стасів О. Конституційні положення, що визначають засади регулювання трудових відносин. Юридична Україна. 2009. №10. – С. 89-93.
39. Трудове право України: підручник / за заг. ред. М. І. Іншина, В. Л. Костюка. Київ. 2018. 593 с.
40. Щербюк Н. Сфера регулювання трудового права: погляд на проблему. Право України. 2010. № 11. С. 305-310.
41. Ярошенко О. М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України: Монографія. Харків. 2006. 456 с.

Тема 2. Трудовий договір

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 року № 322-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
2. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 року № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>
3. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 02.06.2016р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19#Text>
4. Про трудові книжки працівників: Постанова Кабінету Міністрів України від 27.04.1993 року №301. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/301-93-%D0%BF#Text>
5. Андрушко А.В. Відповідальність роботодавця за порушення ч.3 ст.24 КЗпП України. Актуальні проблеми юридичної науки : збірник тез Міжнародної наукової конференції “П’ятнадцяті осінні юридичні читання” (м. Хмельницький, 21–22 жовтня 2016 року): [у 2-х частинах.]. Частина перша. – Хм.: ХУУП. - С.187-189.
6. Андрушко А.В. Окремі аспекти укладення трудового договору. Університетські наукові записки. 2016. №1. С. 154-163.
7. Андрушко А.В. Теоретико-правові аспекти свободи праці. Часопис ХУУП. 2019. №3. С. 276-286.
8. Антон О. А. Строковий трудовий договір: проблеми забезпечення юридичних гарантій права на працю. Південноукраїнський правничий часопис. 2006. №2. С. 163-167.
9. Бабаскін А.Ю. Трудове право України. Академічний курс: підручник / А. Ю. Бабаскін, Ю. В. Баранюк, С. В. Дріжчана та ін.; за заг. ред. Н. М. Хуторян. К.: А.С.К., 2004. 608 с.
10. Болотіна Н. Б. Трудове право України: підручник. К.: Вікар, 2003. 725 с.
11. Гончарова Г. Конкурсне заміщення посад науково – педагогічних працівників: спірні питання. Право України. 2006. №4. С. 90-96.
12. Жернаков В.В. Поняття примусової праці за законодавством України. Право України. 1997. №10. С. 146-151.
13. Занфірова Т. А. Особливості виникнення трудових правовідносин за участю роботодавців-фізичних осіб. Право і безпека. 2004. № 3. С. 135-138.
14. Заржицький О. Про трудові процесуальні відносини. Право України. 2008. №3. С. 32-36.
15. Ковальський В.С. Кодекс законів про працю України з постатейними матеріалами / Укладачі: В.С. Ковальський, Л.П. Ляшко. К.: Юрінком Інтер. 2006. 1200 с.
16. Корнєєв Ю. В. Трудове право України: Навч. посіб. / Ю. В. Корнєєв. К. 2019. 112 с.
17. Лазор Л. Правове регулювання правосуб’єктності у сфері трудового права в ринкових умовах. Право України. 2010. № 12. С. 108-114.
18. Лось В. А. Трудовий договір: порядок укладання та оформлення. Праця і Закон. 2005. № 16 (64). С. 12-25.
19. Мельник К. До питання трудової правосуб’єктності працівників. Підприємництво, господарство і право. 2010. №1. С. 112-115.
20. Новосельська І. Випробування при прийнятті на роботу: особливості його застосування. Праця і закон. 2005. № 16 (64). С. 6-11.
21. Паламарчук В. Контракт як форма реалізації громадянами права на зайнятість. Право України. 2003. № 8. С. 104-106.
22. Парпан Т.В. Про місце роботи та робоче місце працівника як умови трудового договору. Підприємництво, господарство і право. 2002. № 6. С. 51-53.
23. Пивовар Р. Правосуб’єктність фізичної особи як суб’єкта трудових правовідносин. Юридична Україна. 2011. №3. С. 70-74.
24. Пилипенко П. Кодифікація вітчизняного трудового законодавства: проблеми та перспективи. Право України. 2009. №3. С. 7-13.
25. Пилипенко П.Д. 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.: Концерн Видавничий дім Ін Юре, 2004. 536 с.

26. Пилипенко П. Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин. К.: Т-во «Знання», КОО. 2003. 146 с.

27. Повзун С. Л. Зміст трудового договору як сукупність умов, що визначають взаємні права й обов'язки сторін. Університетські наукові записки. 2006. №2. С. 165-169.

Тема 3. Переведення на іншу роботу

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 року № 322-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
2. Про дискримінацію в галузі праці та занять: Конвенція Міжнародної організації праці від 25.06.1958 року №111. URL: http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_161.
3. Про примусову чи обов'язкову працю: Конвенція Міжнародної організації праці від 28 червня 1930 року № 29/ URL : http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_136.
4. Корнєєв Ю. В. Трудове право України: Навч. посіб. К. : Центр учбової літератури, 2019. 112 с.
5. Парпан Т.В. Співвідношення понять: «зміна умов трудового договору» та «переведення на іншу роботу». Електронне наукове фахове видання «Порівняльно-аналітичне право». 2014. №1.
6. Пилипенко П.Д. Про істотні умови трудового договору та проблеми, пов'язані переведенням і переміщенням працівників. Вісник Львівського ун-ту. Сер. юрид. Вип.37. 2002. С.337-342.
7. Трудове право України : акад. курс: підруч. / за ред. П.Д. Пилипенка. К.: Ін Юре, 2014. 552с.
8. Трудове право України: підручник / за заг. ред. М. І. Іншина, В. Л. Костюка. Київ : Юрінком Інтер : Буква Закону, 2018. 593 с.

Тема 4. Припинення трудового договору

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 року № 322-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
2. Бабаскін А.Ю. Трудове право України. Академічний курс: підручник / А. Ю. Бабаскін, Ю. В. Баранюк, С. В. Дріжчана та ін.; за заг. ред. Н. М. Хуторян. К.: А.С.К., 2004. 608 с.
3. Болотіна Н. Б. Трудове право України: підручник. К.: Вікар, 2003. 725 с.
4. Залевська О. Припинення трудового договору. Юридична газета. 2010. №6. С. 21-24.
5. Іоннікова І. Правові гарантії при вивільненні працівників: шлях до вдосконалення. Право України. 2007. №2. С. 73-76.
6. Ковальський В.С. Кодекс законів про працю України з постатейними матеріалами / Укладачі: В.С. Ковальський, Л.П. Ляшко. К.: Юрінком Інтер. 2006. 1200 с.
7. Коновалюк А. Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу. (Аналіз правових підстав). Юридична газета. 2011. №6. С. 12-13.
8. Пилипенко П.Д. 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.: Концерн Видавничий дім Ін Юре, 2004. 536 с.
9. Рогач О. Я., Менджул М. В. Припинення трудових відносин з ініціативи працівника-внутрішньо переміщеної особи та роботодавця. Публічне право. 2017. № 1. С. 184 - 190.
10. Селезень С.В. Особливості припинення трудового договору за п. 2 ст. 41 Кодексу

законів про працю України: автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 Трудове право; право соціального забезпечення. Луганськ, 2009. 19 с.

11. Трудове право України: підручник / за заг. ред. М. І. Іншина, В. Л. Костюка. Київ : Юрінком Інтер : Буква Закону, 2018. 593 с.
12. Чумак О. О. Припинення трудових правовідносин не за ініціативою сторін трудового договору: автореф. дис канд. юрид. наук : 12.00.05 Трудове право. К., 2011. 16 с.
13. Юшко А.М. Переведення на іншу роботу: автореф. дис канд. юрид. наук. 12.00.05 Трудове право; право соціального забезпечення Харків, 2002. 20с.
14. Яковлев О. Припинення трудового договору на підставі ст. 37 КЗпП України. Право України. 2002. № 6. С.82-84.
15. Яковлев О. Роль третіх осіб у припиненні трудових відносин. Право України. 2001. № 12. С.102.

Тема 5. Правове регулювання робочого часу та часу відпочинку

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 року № 322-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
2. Право на відпустки. Соціальні відпустки. Роз'яснення Міністерства юстиції України від 23.01.2014 року URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0004323-14#Text>
3. Про відпустки: Закон України від 15. 11.1996р. № 504/96/ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text>
4. Про затвердження умов, тривалості, порядку надання та оплати творчих відпусток: Постанова КМУ від 19 січня 1998 року № 45 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/45-98-%D0%BF#Text>
5. Щодо грошової компенсації працівникам за невикористані дні щорічної та додаткової відпусток: лист Мінпраці від 24 червня 2011 року URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0208739-11#Text>
6. Бабаскін А.Ю. Трудове право України. Академічний курс: підручник / А. Ю. Бабаскін, Ю. В. Баранюк, С. В. Дріжчана та ін.; за заг. ред. Н. М. Хуторян. К.: А.С.К. 2004. 608 с.
7. Болотіна Н. Б. Трудове право України: підручник. К.: Вікар, 2003. 725 с.
8. Волощук О. Принцип забезпечення права на відпочинок як інституційний принцип трудового права. Підприємництво, господарство і право. 2004. № 2. С. 13-16.
9. Гаращенко Л. П. Правове регулювання відпусток за законодавством України. К.: Павлім, 2003. 172 с.
10. Ковальський В.С. Кодекс законів про працю України з постатейними матеріалами / Укладачі: В.С. Ковальський, Л.П. Ляшко. К.: Юрінком Інтер. 2006. 1200 с.
11. Корнеєв Ю. В. Трудове право України: Навч. посіб. К. : Центр учбової літератури, 2019. 112 с.
12. Пилипенко П.Д. 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.: Концерн Видавничий дім Ін Юре, 2004. 536 с.
13. Семенко Л. Порядок надання щорічної основної відпустки. Праця і зарплата. 2008. № 30. С. 4-5.
14. Ситницька О. А. Право на відпочинок та проблеми посилення юридичних гарантій реалізації. Юридичний вісник. 2007. №2. С. 239-243.
15. Ситницька О.А. Юридичні гарантії права на працю та права на відпочинок за трудовим законодавством України: монографія. Хмельницький. 2010. 167 с.
16. Стичинський Б.С., Зуб І.В., Ротань В.Г. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю. К: А.С.К., 2000.
17. Трудове право України : акад. курс: підруч. для студ. вищ. навч. закл. / П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.. ; за ред. П.Д. Пилипенка. К. : Ін Юре,

2014. 552с.

18. Трудове право України: підручник / За загальною редакцією М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. Київ: Центр учбової літератури, 2016. 472 с.
19. Трудове право України: підручник / Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка, Центр проблем імплементації європ. соц. права, Нац. ун-т "Киево-Могилян. акад.", Нац. унт "Остроз. акад." ; за заг. ред. М. І. Іншина, В. Л. Костюка. 2-ге вид., стер. Київ : Юрінком Інтер : Буква Закону, 2018. 593 с.
20. Хуторян Н. Удосконалення порядку надання відпусток у проекті Трудового кодексу України. Юридична Україна. 2006. № 1 (37). С. 44-48.
21. Хуторян Н.М. Проблеми правового регулювання відпусток у проекті Трудового Кодексу України. Право України. 2009. № 3. С. 35-40.

Тема 6. Дисциплінарна відповідальність

1. Інструкція про порядок ведення трудових книжок працівників: Затверджено наказом Мінпраці України, Мінюсту України, Міністерства соціального захисту населення України від 27.03.93 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0110-93#Text>
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 року № 322-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
3. Положення про дисципліну працівників гірничих підприємств, затв. постановою Кабінету Міністрів України від 13 березня 2002 р. № 294. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/294-2002-%D0%BF#Text>
4. Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту, затв. постановою Кабінету Міністрів України від 26 січня 1993 р. №55 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/55-93-%D0%BF#Text>
5. Статут про дисципліну працівників спеціальних (воєнізованих) аварійно-рятувальних служб, затв. постановою Кабінету Міністрів України від 12 жовтня 2000 р. № 1540. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1540-2000-%D0%BF#Text>
6. Антон О.А. Заборонена дискримінація у сфері праці як юридична гарантія: міжнародно-правові нормативи та вітчизняне трудове законодавство. Університетські наукові записки. 2006. №1. С. 173-176.
7. Болотіна Н. Б. Трудове право України: підручник. К.: Вікар, 2003. 725 с.
8. Бородин І. Дисциплінарна відповідальність та дисциплінарне провадження. Право України. 2006. № 12. С. 93-97.
9. Кожушко С. Трудова дисципліна у системі елементів трудових правовідносин. Право України. 2005. № 9. С. 89 - 91.
10. Машков К. Підстави застосування до працівників заохочень за трудові досягнення. Право України. 2007. № 11. С. 35-38.
11. Мельницька Н.В. Гендерні підходи щодо удосконалення правового регулювання правового регулювання праці жінок. Університетські наукові записки. 2006. № 3-4. С. 267-269.
12. Панасюк О. Про «внутрішній трудовий розпорядок» як категорію трудового права. Право України. 2005. №4. С.100-104.
13. Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудового права України. Л. 1999. 214с.
14. Сличинський Б.С., Зуб І.В., Ротань В.Г. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю. К: А.С.К., 2000. 976 с.
15. Трудове право : підручник / За заг. ред. О.М. Ярошенка. Харків : Право. 2019. 544 с.
16. Трудове право України : акад. курс: підруч. для студ. вищ. навч. закл. / П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.; за ред. П.Д. Пилипенка. К. : Ін Юре, 2014. 552с.
17. Трудове право України: підручник / За заг. ред. М. І. Іншина, В. Л. Костюка. Київ : Юрінком Інтер : Буква Закону, 2018. 593 с.

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

Тема 7. Матеріальна відповідальність

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 року № 322-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
2. Порядок визначення розміру збитків від розкрадання, нестачі, знищення (псування) матеріальних цінностей: Затверджений постановою КМ України від 22 січня 1996 р. № 116. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/116-96-%D0%BF#Text>
3. Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням, недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей: Закон України від 6 червня 1995 р. № 217/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/217/95-%D0%B2%D1%80#Text>
4. Про матеріальну відповідальність військовослужбовців та прирівняних до них осіб за шкоду, завдану державі: Закон України від 03.10.2019р № 160-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/160-20#Text>
5. Панасюк О. Правове регулювання застосування штрафів до працівників. Право України. 2006. № 8. С. 44-47.
6. Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудового права України. Л. 1999. 214с.
7. Стичинський Б.С., Зуб І.В., Ротань В.Г. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю. К: А.С.К., 2000. 976 с.
8. Трудове право : підручник / За заг. ред. О.М. Ярошенка. Харків : Право. 2019. 544 с.
9. Трудове право України : акад. курс: підруч. для студ. вищ. навч. закл. / П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.; за ред. П.Д. Пилипенка. К. : Ін Юре, 2014. 552с.
10. Трудове право України: підручник / За заг. ред. М. І. Іншина, В. Л. Костюка. Київ : Юрінком Інтер : Буква Закону, 2018. 593 с.
11. Хуторян Н. М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин: монографія. К.: Інститут держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2002. 264 с.

Тема 8. Оплата праці

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 року № 322-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
2. Порядок обчислення середньої заробітної плати: Затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 р. URL: № 100. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/100-95-%D0%BF#Text>
3. Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери: Постанова Кабінету Міністрів України 30 серпня 2002 р. № 1298. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1298-2002-%D0%BF#Text>
4. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>
5. Валецька О.В. Забезпечення функцій заробітної плати: економічно – правовий аспект. Юридичний вісник. 2006. №3-4. С. 276-279.
6. Вознюк В. Конституційні гарантії права людини на своєчасне одержання винагороди за працю. Вісник КСУ. 2002. № 5. С. 80-84.
7. Грицатина Л.В. Реалії та перспективи закріплення трудових гарантій захисту прав на працю в умовах ринкової економіки. Університетські наукові записки. 2006. №3 – 4. С. 282-285.
8. Лазор В.В. Право на справедливую винагороду за працю: питання адаптації

- національного законодавства до права європейського Союзу. Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць. 2005. № 7. С. 14-22.
9. Лаптії І. Оплата праці і заробітна плата: щодо питання термінології. Право України. 2005. № 7. С. 81-84.
 10. Назаров Д. Гармонізація трудового законодавства з питань оплати праці молоді. Юридична Україна. 2008. №9. С. 59-63.
 11. Процевський О.І. Проблеми оплати праці у проекті Трудового кодексу України. Юридичний вісник. 2005. № 48. С. 8-9.
 12. Стичинський Б.С., Зуб І.В., Ротань В.Г. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю. К: А.С.К., 2000. 976 с.
 13. Трудове право : підручник / За заг. ред. О.М. Ярошенка. Харків : Право. 2019. 544 с.
 14. Трудове право України : акад. курс: підруч. для студ. вищ. навч. закл. / П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.; за ред. П.Д. Пилипенка. К. : Ін Юре, 2014. 552с.
 15. Трудове право України: підручник / За заг. ред. М. І. Іншина, В. Л. Костюка. Київ : Юрінком Інтер : Буква Закону, 2018. 593 с.

Тема 9. Охорона праці

1. Граничні норми підіймання і переміщення важких речей жінками: Затверджені наказом Міністерства охорони здоров'я України від 10 грудня 1993 р. №241. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0194-93#Text>
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 року № 322-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
3. Перелік важких робіт і робіт з шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх: Затверджений наказом Міністерства охорони здоров'я України від 31 березня 1994 р. №46. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0176-94#Text>
4. Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок, затв. наказом Міністерства охорони здоров'я України від 29 грудня 1993 р. №256. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0051-94#Text>
5. Положення Про Державну службу України з питань праці, затв. постановою Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2015 р. № 96. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/96-2015-%D0%BF#Text>
6. Порядок опрацювання і затвердження власником нормативних актів про охорону праці, що діють на підприємстві, затв. наказом Державного комітету по нагляду за охороною праці від 21 грудня 1993 р. № 132. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0020-94#Text>
7. Про затвердження граничних норм підіймання і переміщення важких речей неповнолітніми: Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 22.03.1996 року № 59. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0183-96#Text>
8. Типове положення про діяльність уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці, затв. наказом Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду від 21 березня 2007 р. №56. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0316-07#Text>
9. Типове положення про комісію з питань охорони праці підприємства: Наказ Держгірпромнагляду від 21 березня 2007 р. № 55. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0311-07#Text>
10. Типове положення про службу охорони праці, затв. наказом Державного комітету України по нагляду за охороною праці від 15 листопада 2004 р. №255. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1526-04#Text>

11. Панасюк О. Контрольно-наглядова діяльність державних органів у сфері праці. Право України. 2007. № 4. С. 125- 127.
12. Стичинський Б.С., Зуб І.В., Ротань В.Г. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю. К: А.С.К., 2000. 976 с.
13. Трудове право : підручник / За заг. ред. О.М. Ярошенка. Харків : Право. 2019. 544 с.
14. Трудове право України : акад. курс: підруч. для студ. вищ. навч. закл. / П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.; за ред. П.Д. Пилипенка. К. : Ін Юре, 2014. 552с.
15. Трудове право України: підручник / За заг. ред. М. І. Іншина, В. Л. Костюка. Київ : Юрінком Інтер : Буква Закону, 2018. 593 с.
16. Щербюк. Н. Правове регулювання праці осіб із зниженою працездатністю. Юридична Україна. 2007. № 6. С. 75-78.

Тема 10. Трудові спори

1. Кодекс адміністративного судочинства України від 06.07.2005 року № 2747-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2747-15#Text>
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 року № 322-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
3. Про виконавче провадження: Закон України від 02.06.2016 року № 1404-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1404-19#Text>
4. Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 1 листопада 1996 року № 9. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-96#Text>
5. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 3 березня 1998 р. № 137-98/ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text>
6. Про практику застосування судами України законодавства у справах про злочини проти безпеки виробництва від 12.06.2009 року № 7. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/va007700-09#Text>
7. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. №9. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92#Text>
8. Про практику розгляду судами цивільних справ за позовами про відшкодування шкоди: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 27 березня 1992 р. №6. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0006700-92#Text>
9. Про судовий збір: Закон України від 08.07.2011 року № 3674-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3674-17#Text>
10. Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками від 29.12.1992 року № 14. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0014700-92#Text>
11. Про утворення Національної служби посередництва і примирення: Указ Президента України від 17 листопада 1998 р. № 1258/98. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1258/98#Text>
12. Цивільний процесуальний кодекс України від 18 березня 2004 року № 1618-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15#Text>
13. Андрушко А.В. Огляд судової практики вирішення трудових спорів при звільненні працівників за п. 1 ст. 40 КЗпП України. Право України. 2007. № 11. С. 85-88.
14. Березін Є. Примирні процедури та їх значення для вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. 2009. № 1–2. С. 13–16.
15. Бурак В.Я. Правове регулювання вирішення трудових спорів в Україні. Л. 2000.

- 183 с.
16. Дараганова Н.В. Трудові спори : навч. посіб. К. : Правова єдність : Алерта, 2012. 271 с.
- Іншин М. І. Сутність та основні ознаки трудових конфліктів та трудових спорів М. І. Іншин. Трудове право України. 2007. № 1 (2). С. 33–36.
17. Лазор В.В. Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі: Монографія. Луганськ: Вид-во “Література”, 2004. 352 с.
18. Лозовий С. В. Класифікація та принципи розгляду індивідуальних трудових спорів. Форум права. 2008. № 2. С. 328–332.
19. Стаднік М.П. Формування й розвиток законодавства з питань розв’язання колективних трудових спорів. Удосконалення трудового законодавства в умовах ринку / Відпов. ред. Н.М. Хуторян. К.: Ін Юре, 1999. С. 117-142.
20. Чанишева Г. Право на страйк: міжнародні стандарти та законодавство України. Право України. 2000. № 12. С. 80-86.
21. Чанишева Г.І, Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект: Монографія. О.: Юрид. літ., 2001. 328 с.
22. Швець Н. Відмінності страйків від інших актів протесту. Право України. 2007. №8. С. 57-62
23. Ярошенко О. Проблемні моменти законодавчого регулювання трудових спорів. Вісник Академії правових наук України. – 2005. – № 1 (40). – С. 206–214.

8. Інформаційні ресурси в Інтернеті

1. www.rada.gov.ua
2. www.president.gov.ua
3. www.kmu.gov.ua
4. www.msp.gov.ua/
5. <https://minjust.gov.ua/>
6. <https://reyestr.court.gov.ua/>

