



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

ЗАТВЕРДЖЕНО

Рішення методичної ради університету

19.10.2023 року,

протокол № 2.

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

_____Ірина КОВТУН

**НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНІ МАТЕРІАЛИ
навчальної дисципліни
«ОХОРОНА І ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ
ТА ЗАКОННИХ ІНТЕРЕСІВ ПРАЦІВНИКІВ»
для підготовки на другому освітньому рівні
здобувачів вищої освіти ступеня магістр
за спеціальністю 081 Право галузі знань 08 Право
за денною формою навчання**

РОЗРОБНИК

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

31 серпня 2023 року

_____ Алла АНДРУШКО

СХВАЛЕНО

Рішення кафедри трудового,
земельного та господарського права
31 серпня 2023 року, протокол № 1.

Завідувач кафедри,
доктор юридичних наук, професор
31 серпня 2023 року

_____ Іван КОСТЯШКІН

В.о. декана юридичного факультету,
кандидат юридичних наук, доцент
____ вересня 2023 року

_____ Віктор ЗАХАРЧУК

ЗМІСТ

		Ст ор.
1.	Структура вивчення навчальної дисципліни	4
	1.1. Тематичний план навчальної дисципліни	4
	1.2. Лекції (<i>теми і плани</i>)	5
	1.3. Семінарські (практичні, лабораторні) заняття	6
	1.4. Самостійна робота здобувачів вищої освіти	10
	1.5. Індивідуальні завдання	12
	1.6. Підсумковий контроль	13
2.	Схема нарахування балів	15
3.	Рекомендовані джерела	17
4.	Інформаційні ресурси в Інтернеті	23

1. Структура вивчення навчальної дисципліни

1.1. Тематичний план навчальної дисципліни

№ теми	Назва теми	Кількість годин					
		Денна форма навчання					
		Усього	у тому числі				
			Лекції	Сем. (прак).	Лабор.	Ін.зав.	СРС
1.	Загальні положення про охорону і захист трудових прав та законних інтересів працівників	20	2	2	-	-	10
2.	Охорона і захист трудових прав працівників у випадку розірвання трудових договорів на підставі ст. 36 КЗпП України	21	2	2	-	-	9
3.	Охорона і захист трудових прав працівників при розірванні трудових договорів за ст.ст. 38, 39 КЗпП України	15	2	2	-	-	9
4.	Охорона і захист трудових прав працівників при розірванні трудових договорів за ст.ст. 40,41 КЗпП України	15	6	2	-	-	9
5.	Охорона і захист трудових прав працівників при стягненні середнього заробітку за час вимушеного прогулу, затримки розрахунку при звільненні	13	4	2	-	-	9
6.	Всього годин:	137	16	14	-	-	9
7.							73
8.							

1.2. Лекції

№ з/п	Назва і план теми	Кількість годин
1.	Загальні положення про охорону і захист трудових прав та законних інтересів працівників	2
1.1. 1.2. 1.3.	Поняття та зміст охорони і захисту трудових прав та законних інтересів працівників Охорона і захист трудових прав працівників при розірванні трудових договорів за ст.ст. 38, 39, 40, 41 КЗпП України Охорона та захист трудових прав працівників при стягненні середнього заробітку за час вимушеного прогулу, затримки розрахунку при звільненні	
2.	Охорона і захист трудових прав працівників у випадку розірвання трудових договорів на підставі ст. 36 КЗпП України	2
2.1. 2.2. 2.3.	Угода сторін; Закінчення строку (<u>пункти 2 і 3 статті 23</u>), крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна з сторін не поставила вимогу про їх припинення; Призов або вступ працівника або роботодавця - фізичної особи на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу, крім випадків, коли за працівником зберігаються місце роботи, посада	

№ з/п	Назва і план теми	Кількість годин
2.4. 2.5. 2.6. 2.7. 2.8. 2.9. 2.10. 2.11. 2.12. 2.13. 2.14. 2.15.	відповідно до ч. 3 ст. 119 КЗпП України; Розірвання трудового договору з ініціативи працівника (статті 38, 39), з ініціативи роботодавця (статті 40, 41) або на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу (стаття 45); Переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду; Відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмова від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці; Набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім випадків звільнення від відбування покарання з випробуванням) до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи; Укладення трудового договору (контракту), всупереч вимогам Закону України "Про запобігання корупції", встановленим для осіб, які звільнилися або іншим чином припинили діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, протягом року з дня її припинення; Підстави, передбачені Законом України "Про очищення влади"; Набрання законної сили рішенням суду про визнання необґрунтованими активів та їх стягнення в дохід держави стосовно особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, у передбачених статтею 290 Цивільного процесуального кодексу України випадках; Підстави, передбачені трудовим договором з нефіксованим робочим часом, контрактом; Смерть роботодавця - фізичної особи або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою; Смерть працівника, визнання його судом безвісно відсутнім або оголошення померлим; Відсутність працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль; Підстави, передбачені іншими законами.	
3.	Охорона і захист трудових прав працівників при розірванні трудових договорів за ст.ст. 38, 39 КЗпП України	2
3.1.	Розірвання трудового договору на підставі ст. 38 КЗпП України.	
3.2.	Розірвання трудового договору на підставі ст. 39 КЗпП України.	
4.	Охорона і захист трудових прав працівників при розірванні трудових договорів за ст.ст. 40,41 КЗпП України	6

№ з/п	Назва і план теми	Кількість годин
4.1.	Охорона і захист трудових прав працівників при розірванні трудових договорів за ст. 40 КЗпП України.	
4.2.	Охорона і захист трудових прав працівників при розірванні трудових договорів за ст. 41 КЗпП України.	
.	.	
5.	Охорона і захист трудових прав працівників при стягненні середнього заробітку за час вимушеного прогулу, затримки розрахунку при звільненні	4
5.1	Охорона і захист трудових прав працівників при стягненні середнього заробітку за час вимушеного прогулу.	
5.2.	Охорона і захист трудових прав працівників при затримці розрахунку при звільненні	
	Всього	16

1.3. Семінарські заняття

Семінарське заняття 1

Тема 1. Загальні положення про охорону та захист трудових прав працівників

Питання для усного опитування та дискусії

1. Поняття та зміст охорони і захисту трудових прав та законних інтересів працівників
2. Охорона і захист трудових прав працівників при розірванні трудових договорів за ст.ст. 38, 39, 40, 41 КЗпП України
3. Охорона та захист трудових прав працівників при стягненні середнього заробітку за час вимушеного прогулу, затримки розрахунку при звільненні

Практичні завдання

Завдання 1.

Суд визнав недійсним трудовий договір укладений між К. Крайнюк і ПП «Маяк», мотивуючи тим, що К. 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 2.

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.

Завдання 3.

Директор підприємства відмовив раді трудового колективу у веденні колективних переговорів, оскільки на підприємстві існує професійна спілка. Під час судового розгляду спору виявилось, що загальні збори не уповноважували

профспілку брати участь у веденні колективних переговорів. Дайте правову оцінку ситуації, яке рішення має винести суд? Відповідь обґрунтуйте.

Завдання 4.

Працівників підприємства «Галиччина» було повідомлено, його власником, що з ними трудовий договір припиняється, 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 розірвано. Працівники звернулись до суду. Визначте, яке рішення має прийняти суд? Визначте обсяг трудової правосуб'єктності директора.

Завдання 5.

Голова правління ВАТ «Таврія» запровадив на підприємстві графіки змінності на підставі наказу № 23 від 04.08.2022 року. Проте голова профспілки видав роз'яснення найманим працівникам, що цей наказ є недійсним, оскільки не погоджений з профспілкою. За невиконання наказу окремих працівників було притягнуто до дисциплінарної відповідальності. Голова профспілки звернувся до суду за захистом прав найманих працівників? Визначте права профспілки у даній ситуації та обґрунтованість дій її голови.

Завдання 6.

К. на підставі довіреності уклав декілька угод на поставку продукції ВАТ «ОРАКУЛ» ТОВ «МЕРКС». Однак зобов'язань за угодами ТОВ не виконало. Директор притягнув К. до матеріальної відповідальності. Визначте підстави та умови застосування обмеженої матеріальної відповідальності. Чи правомірні дії директора?

Завдання 7.

Директор ЗАТ «Чернігів-літо» В. Забігайло через сім місяців після вчинення працівником К. Бруном крадіжки майна заводу видав наказ про притягнення останнього до матеріальної відповідальності. Працівник таке рішення оскаржив до суду. Однак суд у задоволенні позову відмовив через відсутність правових підстав задоволення позову. Обґрунтуйте правомірність прийнятого судом рішення.

Завдання 8.

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

Завдання 9.

Директор заводу «Солодощі 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 10.

Директор ТОВ «Діпро-Центр-Торг» звернувся до суду про притягнення бухгалтера І. Савченко до повної 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. Чи є в даному разі умови застосування підвищеної матеріальної відповідальності до працівниці? Як справу має вирішити суд?

Методичні рекомендації

Ключовими термінами, на розумінні яких базується засвоєння навчального матеріалу теми, є: охорона та захист трудових прав працівників, законні інтереси працівників, механізми правової охорони та захисту.

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

- правовий механізм забезпечення трудових прав та законних інтересів працівника;
- поняття механізму охорони та захисту трудових прав та законних інтересів працівників.

Семінарське заняття 2

Тема 2. Охорона і захист трудових прав працівників у випадку розірвання трудових договорів на підставі ст. 36 КЗпП України

Питання для усного опитування та дискусії

1. Угода сторін;
2. Закінчення строку ([пункти 2 і 3 статті 23](#)), крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна з сторін не поставила вимогу про їх припинення;
3. Призов або вступ працівника або роботодавця - фізичної особи на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу, крім випадків, коли за працівником зберігаються місце роботи, посада відповідно до ч. 3 ст. 119 КЗпП України;
4. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника ([статті 38, 39](#)), з ініціативи роботодавця ([статті 40, 41](#)) або на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу ([стаття 45](#));
5. Переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду;

6. Відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмова від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці;
7. Набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім випадків звільнення від відбування покарання з випробуванням) до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи;
8. Укладення трудового договору (контракту), всупереч вимогам [Закону України](#) "Про запобігання корупції", встановленим для осіб, які звільнилися або іншим чином припинили діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, протягом року з дня її припинення;
9. Підстави, передбачені [Законом України "Про очищення влади"](#);
10. Набрання законної сили рішенням суду про визнання необґрунтованими активів та їх стягнення в дохід держави стосовно особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, у передбачених [статтею 290](#) Цивільного процесуального кодексу України випадках;
11. Підстави, передбачені трудовим договором з нефіксованим робочим часом, контрактом;
12. Смерть роботодавця - фізичної особи або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою;
13. Смерть працівника, визнання його судом безвісно відсутнім або оголошення померлим;
14. Відсутність працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль;
15. Підстави, передбачені іншими законами.

Практичні завдання

Завдання 1.

24.10.2017 року К. уклав трудовий договір з підприємством «Зоря». Наказ про прийняття працівника на роботу видано не було. Дайте характеристику правовідносин, що виникли у цьому випадку.

Завдання 2.

К. Зайцев за домовленістю з начальником відділу збуту написав заяву про прийняття на роботу на посаду слюсаря. 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'яснити, 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 3.

П. звернувся до суду із скаргою на директора підприємства. У скарзі працівник вказав, що директор необґрунтовано відмовив йому в отриманні премії на 2017 рік, хоча він на підприємстві працює вже 10 років. Охарактеризуйте підстави виникнення та зміст правовідносин, що виникають з приводу отримання премії за наслідками річної роботи підприємства.

Завдання 4.

За неправильне складання фінансового звіту податковими органами на бухгалтера ТОВ «Полісся» І. Кондратюка було накладено штраф. Через місяць бухгалтера притягнули до дисциплінарної відповідальності директором ТОВ. Дайте правову характеристику правовідносин, які виникають з даної фабули. Визначте їх істотні ознаки.

Завдання 5.

В. Шариков звернувся до суду про виплату заборгованості по заробітній платі з 02 липня до 08 серпня 2007 року. У суді представник роботодавця пояснив, що заробітна плата не виплачувалась через простій, який трапився з вини працівника. Представник працівника вказав, що оскільки трудові правові відносини існували протягом простою, то мінімальну заробітну плату роботодавець має виплатити. Яке рішення має прийняти суд? Відповідь обґрунтуйте.

Завдання 6.

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 7.

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 тижні М. повернув автомобіль заводу. Директором його було притягнуто до повної матеріальної відповідальності. У суді адвокат М. заперечував проти видачі відповідного наказу, посиляючись 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 8.

За образу директора заводу «Першотравень» 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. Чи правомірні дії директора? Відповідь обґрунтуйте.

Завдання 9.

Через шість місяців після прийняття Р. на роботу, начальником відділу якості було встановлено, що працівник виконує роботу неналежної якості. Під час проведення службового розслідування виявилось, що Р. не мав належної освіти і досвіду виготовлення таких деталей. Комісією по розслідуванню було рекомендовано директору підприємства притягнути його до повної матеріальної відповідальності і стягнути з працівника заподіяні підприємству збитки. Як має діяти директор? Дайте правову оцінку ситуації.

Завдання 10.

Директор заводу видав наказ про притягнення В. Кульчицького до матеріальної відповідальності, через втрату останнім закріплених за ним матеріальних цінностей. У наказі було зазначено, стягнути з В. Кульчицького вартість цінностей, вартість неотриманих доходів та моральну шкоду. Дайте правову оцінку наказу. Відповідь обґрунтуйте.

Методичні рекомендації

Ключовими термінами, на розумінні яких базується засвоєння навчального матеріалу теми, є: розірвання трудового договору, звільнення з посади.

З метою глибокого засвоєння навчального матеріалу при самостійному вивченні теми студенту варто особливу увагу зосередити на таких аспектах: відсутність працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль; підстави, передбачені іншими законами.

Семінарське заняття 3

Тема 3. Охорона і захист трудових прав працівників при розірванні трудових договорів за ст.ст. 38, 39 КЗпП України

Питання для усного опитування та дискусії

1. Розірвання трудового договору на підставі ст. 38 КЗпП України.
2. Розірвання трудового договору на підставі ст. 39 КЗпП України.

Практичні завдання

Завдання 1.

Між фізичною особою - підприємцем І. Піскуном та його працівниками К.Павленко, І. Литвиновим, О. Мартинюком було укладено колективний договір. Дайте правову оцінку цьому договору.

Завдання 2.

24 вересня 2017 року директор ТОВ «Арія» повідомив письмово працівників К., І., Р., проте, що їх буде звільнено у зв'язку з ліквідацією ТОВ з 15 листопада 2009 року. К. та І. було запропоновано іншу роботу, а Р. було повідомлено, що

він може звернутись до служби зайнятості. Р. звернувся до профспілкового комітету ТОВ із заявою про залишення його на роботі. Дайте правову оцінку ситуації. Які повноваження мають профспілки у сфері зайнятості?

Завдання 3.

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 фабули. Чи можна вважати, що у даному випадку між К. і ПП «Крокус» було укладено трудовий договір? Відповідь обґрунтуйте.

Завдання 4.

22.01.2017 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 1 955 гривень. Визначте, які відносини виникли між П. Смиком та ВАТ «Молокозавод»? Дайте правову характеристику договору, що був укладений у даній ситуації.

Завдання 5.

21.08.2017 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 6.

Суд поновив С. на роботі, однак посада, яку займав до звільнення В., 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 7.

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 8.

М. 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 11 місяців безперервної роботи і лише 24 календарних дні. Дайте правову оцінку ситуації. Який порядок надання щорічної основної відпустки?

Завдання 9.

А. Чорний написав заяву про надання творчої відпустки терміном шість місяців для написання підручника з правознавства. Роботодавець погодився надати відпустку терміном 2 місяці без виплати заробітної плати. Дайте правовий аналіз фабули.

Завдання 10.

Працівники ЗАТ «Будпром-1103» звернулись до суду з позовом про виплату їм заробітної плати, з 01.10.2006 року до 01.04.96.2007 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 770 гривень. Яке рішення має прийняти суд? Відповідь обґрунтуйте?

Методичні вказівки

Ключовими термінами, на розумінні яких базується засвоєння навчального матеріалу теми, є: розірвання трудового договору за власним бажанням.

З метою глибокого засвоєння навчального матеріалу при самостійному вивченні теми студенту варто особливу увагу зосередити на таких аспектах: звільнення за власним бажанням, строки, порядок, правові наслідки.

Семінарське заняття 4

Тема 4. Охорона і захист трудових прав працівників при розірванні трудових договорів за ст.ст. 40,41 КЗпП України

Питання для усного опитування та дискусії

1. Охорона і захист трудових прав працівників при розірванні трудових договорів за ст. 40 КЗпП України.
2. Охорона і захист трудових прав працівників при розірванні трудових договорів за ст. 41 КЗпП України.

Практичні завдання*Завдання 1.*

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. Які ви знаєте істотні та факультативні умови трудового договору? Дайте їм характеристику.

Завдання 2.

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 непридатним. Яке рішення має прийняти суд?

Завдання 3.

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 4.

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 5.

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 6.

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 7.

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 8.

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 9.

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 10.

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

Методичні вказівки

Ключовими термінами, на розумінні яких базується засвоєння навчального матеріалу теми, є: скорочення чисельності і штату працівників, прогул, проява на роботі у нетверезому стані, висвітлення невідповідності займаних посад та ін.

З метою глибокого засвоєння навчального матеріалу при самостійному вивченні теми студенту варто особливу увагу зосередити на таких аспектах: розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця.

Семінарське заняття 5

Тема 5. Охорона і захист трудових прав працівників при стягненні середнього заробітку за час вимушеного прогулу, затримки розрахунку при звільненні

Питання для усного опитування та дискусії

1. Охорона і захист трудових прав працівників при стягненні середнього заробітку за час вимушеного прогулу.
2. Охорона і захист трудових прав працівників при затримці розрахунку при звільненні

Практичні завдання

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. Дайте правову оцінку ситуації. Які обов'язки несе роботодавець при звільненні працівників?

Завдання 2.

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 3.

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 порушення трудової дисципліни. П. звернувся до суду. Яке рішення має прийняти суд? Відповідь аргументуйте.

Завдання 4.

У день звільнення Р. за прогул працівник не працював. Звернувся за розрахунком до директора заводу через один місяць. Р. було відмовлено у проведенні розрахунку, оскільки він влаштувався на нову роботу. Розкрийте порядок проведення розрахунку з працівником при звільненні з ініціативи роботодавця. Дайте правову оцінку ситуації.

Завдання 5.

Директор ПП «Венера» В. Кондратюк і 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 6.

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. Чи правомірні дії директора?

Завдання 7.

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 8.

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 9.

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.

Завдання 10.

У трудовому договорі було встановлено заборону працівнику укладати трудові договори на умовах сумісництва. Поясніть наскільки така вимога є правомірною.

Завдання 11.

Директор ТОВ «Меркурій» погодився укласти трудовий договір з К. лише через місяць, посиляючись на те, що такий термін є необхідним, щоб трудовий договір набув чинності. Поясніть чи правомірні вимоги директора. Які ви знаєте істотні та факультативні умови трудового договору? Дайте їм характеристику.

Завдання 12.

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 13.

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 14.

Касира Л. було визнано інвалідом 2-ї групи. Через тиждень роботодавець видав наказ про звільнення його відповідно до пункту 2 статті 40 КЗпП України. Чи правомірні такі дії? Дайте правовий аналіз ситуації.

Завдання 15.

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 16.

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?

Завдання 17.

До Вас за консультацією звернувся директор ПП «Троянда» з приводу порядку та процедури оформлення припинення трудового договору у зв'язку з його проханням перевести на роботу на інше підприємство. Розкрийте порушене директором питання.

Завдання 18.

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 19.

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 20.

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

Методичні вказівки

Ключовими термінами, на розумінні яких базується засвоєння навчального матеріалу теми, є: вимушений прогул, середній заробіток працівника.

З метою глибокого засвоєння навчального матеріалу при самостійному вивченні теми студенту варто особливу увагу зосередити на таких аспектах: порядок стягнення середнього заробітку.

1.4. Самостійна робота

Самостійна робота є однією з основних складових оволодіння навчальним матеріалом і виконується в позааудиторний час, передбачений тематичним планом навчальної дисципліни.

Під час вивчення навчальної дисципліни студенти повинні навчитися самостійно мислити, поглиблювати засвоєні теоретичні знання, опановувати практичні навички з організації праці менеджера. Відповіді на питання повинні бути стисло законспектовані з обов'язковими посилання на використані джерела.

Форма контролю самостійної роботи — перевірка конспекту або обговорення на семінарському занятті. Питання самостійної роботи виносяться на поточний, модульний і підсумковий семестровий контроль.

З метою самостійного визначення рівня засвоєння теоретичного матеріалу студентам пропонуються питання для самоконтролю набутих знань.

Тема 1. Загальні положення про охорону і захист трудових прав та законних інтересів працівників

Питання для самостійної роботи

1. У чому полягає особливість механізму охорони та захисту трудових прав працівників?

2. Наведіть приклади механізму захисту трудових прав у сфері охорони праці.

Тема 2. Охорона і захист трудових прав працівників у випадку розірвання трудових договорів на підставі ст. 36 КЗпП України

Питання для самостійної роботи

1. Розкрийте зміст угоди сторін як підстави припинення трудового договору.
2. Які правові наслідки закінчення строків трудового договору ?

Тема 3. Охорона і захист трудових прав працівників при розірванні трудових договорів за ст.ст. 38, 39 КЗпП України

Питання для самостійної роботи

1. Чи є різниця у порядку розірвання строкового і безстрокового трудового договору ?
2. В яких випадках працівник може просити розірвати трудовий договір у визначений ним строк ?

Тема 4. Охорона і захист трудових прав працівників при розірванні трудових договорів за ст.ст. 40,41 КЗпП України

Питання для самостійної роботи

1. У чому особливості скорочення чисельності і штату працівників?
2. Розкрийте сутність втрати довіри до працівника, який обслуговує грошові і товарні цінності.

Тема 5. Охорона і захист трудових прав працівників при стягненні середнього заробітку за час вимушеного прогулу, затримки розрахунку при звільненні

Питання для самостійної роботи

1. Який порядок обчислення середнього заробітку працівника?
2. Чи є різниця між вимушеним прогулом і прогулом ?

1.5. Індивідуальні завдання.

Індивідуальні завдання передбачаються у формі реферату або у формі індивідуальних науково-дослідних завдань (ІНДЗ).

Завдання у формі реферату обирається студентом добровільно або закріплюється за студентом викладачем протягом семестру і виконується за усталеними вимогами.

Завдання у формі ІНДЗ обирається студентом добровільно на початку семестру. Виконання індивідуального завдання у формі ІНДЗ передбачає підготовку рецензії на наукову статтю.

1.5.1. Теми індивідуальних завдань

1. Адміністративний захист трудових прав працівників.
2. Судовий захист трудових прав працівників.
3. Захист трудових прав працівників у порядку діяльності комісії по трудових спорах.
4. Захист трудових прав працівників у порядку діяльності примирної комісії.
5. Захист трудових прав у порядку діяльності трудового арбітражу.
6. Розмежування понять «охорона» «захист» «трудових прав» «законних інтересів» працівників.
7. Захист трудових прав працівників у випадку незаконного звільнення з роботи.
8. Захист трудових прав працівників у випадку невиклати (затримки виплати) заробітної плати.
9. Захист трудових прав працівників у випадку мобінгу.
10. Захист трудових прав при незаконних переведеннях і переміщеннях на іншу роботу.
11. Охоронні норми трудового законодавства.
12. Роль та значення охорони і захисту у трудовому праві.

1.5.2. Методичні рекомендації до виконання індивідуальних завдань

Метою виконання рефератів і творчих наукових завдань є закріплення і систематизація студентами отриманих знань у процесі участі в аудиторних заняттях і самостійної роботи.

Для виконання рефератів і творчих наукових завдань студенти повинні використовувати законодавчі та підзаконні акти, інструктивно-методичні матеріали, науково-монографічну літературу, статистичні дані, аналітичну інформацію органів управління, а також практику та специфіку діяльності установ.

Індивідуальне навчально-дослідне завдання студентів денної форми навчання виконується у межах годин, відведених для самостійної роботи студента. Тема ІНДЗ у формі творчої роботи обирається студентом добровільно і закріплюється за студентом викладачем на початку семестру. Тема ІНДЗ у формі реферату обирається студентом добровільно або закріплюється за студентом викладачем протягом семестру.

Роботи виконуються комп'ютерним способом з одностороннім розміщенням тексту на папері формату А4 (210 мм х 297 мм) з дотриманням прийнятих у діловодстві стандартних берегів: лівого — 30 мм, верхнього та нижнього — 20 мм, правого — не менше 10 мм.

Обсяг роботи має забезпечувати належне висвітлення теми і не повинен перевищувати: реферату — 7-10, рецензії — 2-5 сторінок друкованого тексту шрифтом Times New Roman кеглем 14 з півторачним міжрядковим інтервалом.

Реферат починається з титульного аркуша. Нумерація аркушів роботи починається з титульного аркуша. Номер на титульному аркуші не проставляється.

В тексті реферату вступ, розділи та висновки структурно не виділяються. Після тексту реферату подається список використаних джерел, нижче якого рукописним способом зазначаються дата виконання реферату і особистий підпис студента.

Додаток 1

ХМЕЛЬНИЦЬКА ОБЛАСНА РАДА
ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ УПРАВЛІННЯ ТА ПРАВА ІМЕНІ
ЛЕОНІДА ЮЗЬКОВА

ЮРИДИЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ

Кафедра трудового, земельного та господарського права

Навчальна дисципліна:

**Охорона і захист трудових
прав та законних інтересів
працівників**

РЕФЕРАТ

на тему:

« ... назва теми ... »

Виконав:

**Бондар
Василь Іванович**
студент 2 групи

Перевірила:

**Андрушко Алла
Володимирівна**

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

Хмельницький

2023

Реферат повинен бути структурованим, тобто після титульного аркуша містити: план, вступ, три (два) розділи, висновки, список використаних джерел. Складові частини реферату не обов'язково починати з нового аркуша. Розділи плану роботи формулюються самостійно студентом як найважливіші напрями розкриття її теми. Виклад роботи подається за наведеним нижче порядком.

ПЛАН

	Стор.
Вступ	2
1. (назва першого розділу)	3
2. (назва другого розділу)	6
3. (назва третього розділу)	9
Висновки	12
Список використаних джерел	14

Вступ

.....
(Виклад змісту вступу)

1. (назва першого розділу)

.....
(Виклад змісту першого розділу)

2. (назва другого розділу)

.....
(Виклад змісту другого розділу)

3. (назва третього розділу)

.....
(Виклад змісту третього розділу)

Висновки

.....
(Виклад змісту висновків)

Список використаних джерел

- 1.(реквізити джерела)
2. ... (реквізити джерела)
3. ... (реквізити джерела) (і т.д. відповідно до вимог оформлення списку джерел).

Нижче списку використаних джерел рукописним способом зазначаються дата виконання реферату і особистий підпис студента.

1.6. Підсумковий контроль

1.6.1. Питання для підсумкового контролю

1. Правовий механізм забезпечення трудових прав працівника.
2. Поняття охорони та захисту трудових прав працівників.
3. Захист трудових прав у випадку розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, з ініціативи працівника.
4. Звільнення за угодою сторін: захист інтересів працівника.
5. Захист інтересів сторін трудового договору у випадку закінчення строку трудового договору, крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна з сторін не поставила вимогу про їх припинення.
6. Особливості захисту трудових прав у випадку призову або вступу працівника або роботодавця - фізичної особи на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу, крім випадків, коли за працівником зберігаються місце роботи, посада відповідно до ч. 3 ст. 119 КЗпП України.
7. Охоронні норми щодо переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу, організацію або переходу на виборну посаду.
8. Дія охорони і захисту у разі відмови працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмови від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці.
9. Набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім випадків звільнення від відбування покарання з випробуванням) до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи.
10. Укладення трудового договору (контракту), всупереч вимогам Закону України "Про запобігання корупції", встановленим для осіб, які звільнилися або іншим чином припинили діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, протягом року з дня її припинення;
11. Смерть роботодавця - фізичної особи або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою; смерть працівника, визнання його судом безвісно відсутнім або оголошення померлим.
12. Дія охоронних норм у випадку відсутності працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль.

13. Зміни в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідація, реорганізація, банкрутство або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників.
14. Виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи, а так само в разі відмови у наданні допуску до державної таємниці або скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці.
15. Систематичне невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного стягнення.
16. Захист трудових прав у випадку вчинення працівником прогулу (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин.
17. Нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і родах, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні.
18. Захист трудових прав у випадку поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу.
19. Захисні норми у випадку появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння.
20. Вчинення за місцем роботи викрадення (в тому числі дрібного) майна роботодавця, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення;
21. Призов або мобілізація роботодавця - фізичної особи під час особливого періоду.
22. Встановлення невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі протягом строку випробування.
23. Вчинення працівником мобінгу (цькування), встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили.
24. Одноразове грубе порушення трудових обов'язків керівником підприємства, установи, організації всіх форм власності (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступниками, головним бухгалтером підприємства, установи, організації, його заступниками, а також службовими особами податкових та митних

- органів, яким присвоєно спеціальні звання, і службовими особами центральних органів виконавчої влади, що реалізують державну політику у сферах державного фінансового контролю та контролю за цінами.
25. Захисні норми у випадку винних дій керівника підприємства, установи, організації, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від встановленого законом розміру мінімальної заробітної плати.
 26. Охоронні норми у випадку вчинення керівником підприємства, установи, організації мобінгу (цькування) незалежно від форм прояву та/або невжиття заходів щодо його припинення, встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили.
 27. Захист трудових прав у випадку винних дій працівника, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довір'я до нього з боку роботодавця.
 28. Вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи.
 29. Охоронні норми щодо перебування всупереч вимогам Закону України "Про запобігання корупції" у прямому підпорядкуванні у близької особи.
 30. Охоронні норми щодо наявності у працівника реального чи потенційного конфлікту інтересів, який має постійний характер і не може бути врегульований в інший спосіб, передбачений Законом України "Про запобігання корупції";
 31. Припинення повноважень посадових осіб: охорона та захист трудових прав та законних інтересів.
 32. Охорона трудових прав у випадку неможливості забезпечення працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій.

1.6.2. Приклад екзаменаційного білету

1. Вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи.
2. Охоронні норми щодо перебування всупереч вимогам Закону України "Про запобігання корупції" у прямому підпорядкуванні у близької особи.
3. Вчинення за місцем роботи викрадення (в тому числі дрібного) майна роботодавця, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення.

2. Схема нарахування балів

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



2.2. Обсяг балів, здобутих 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 5 лекційних занять за денною формою навчання.

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

№ з/п	Форма навчання	Кількість лекцій за планом	Кількість відвіданих лекцій та кількість балів									
1.	Денна	5	1	2	3	4	5					
			1	2	3	4	5					

2.3. З цієї навчальної дисципліни передбачено проведення 5 семінарських занять за денною формою навчання.

За результатами семінарського заняття кожному здобувачу 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 здобувачів вищої освіти в наведені у п. 4.3.8 Положення про організацію освітнього процесу в Хмельницькому університеті управління та права.

2.4. Перерозподіл кількості балів в межах максимально можливої кількості балів за самостійну роботу здобувачів вищої освіти та виконання індивідуальних завдань, наведено в наступній таблиці:

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

2.5. За семестровий контроль, що проводиться у формі семестрового екзамену з навчальної дисципліни «Охорона і захист трудових прав працівників», студент денної форми навчання може максимально одержати 30 балів. Шкала визначення кількості балів та критерії оцінювання знань студентів за результатами семестрового контролю, подана у табл. 4.8 Положення про організацію освітнього процесу у ХУУП (в редакції рішення вченої ради ХУУП імені Леоніда Юзькова від 28 серпня 2020 року, протокол № 1, введене в дію з 01 вересня 2020 року, наказ ХУУП імені Леоніда Юзькова від 28 серпня 2020 року № 312/20).

Перерозподіл балів, в межах максимально можливого одержання їх кількості за надані студентами відповіді на завдання екзаменаційного білета, наведено в таблиці:

3. Рекомендовані джерела

Тема 1. Загальні положення про охорону і захист трудових прав та законних інтересів працівників

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 року № 29. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_136#Text
8. 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
9. Андріїв В. Трудові права людини у системі природнього та позитивного права України. Право України. 2007. №6. С. 61-64.
10. Андрушко А.В. Баланс інтересів учасників трудових відносин. Університетські наукові записки. 2017. №2. С.44-58.
11. Андрушко А.В. Теоретико-правові аспекти свободи праці. Часопис ХУУП. 2019. №3. С. 276-286.
12. 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.
13. 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.
14. Бойко Є. Колізії трудового законодавства: техніко – правова недбалість чи пряма дискримінація юрисконсультів. Право України. 2006. №1. С. 75-81.
15. Болотіна Н. Б. Трудове право України: підручник. К. 2003. 725 с.
16. Вишновецька С. Загальні положення проекту трудового Кодексу України в контексті сучасних тенденцій розвитку трудового права. Право України. 2009. №3. С. 41- 47.
17. 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.
18. Єрмоменко В. Колізії між Конституцією та іншими актами трудового права. Вісник Академії правових наук України. 2009. №4. С. 144-153.
19. Жернаков В. До питання про правове розуміння праці та трудових відносин. Вісник Академії правових наук України. 2008. №4. С. 191-196.
20. Жернакова В. Актуальні проблеми правового забезпечення прав людини у соціально - трудовій сфері. Вісник Академії правових наук України. 2009. №1. С. 156-166.
21. Жолнович О.І. Предмет трудового права як критерій систематизації галузевих норм. Університетські наукові записки. 2006. №3 –№ 4. С. 276-279.
22. Іванкевич В. Трудове право потребує вдосконалення. Людина і праця. 2009. № 11. С. 8-10.

23. 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.
24. Кельман Л. Суб'єкти трудових правовідносин: проблемні питання. Право України. 2011. № 2. С. 235-241.
25. Ковальський В.С. Кодекс законів про працю України з постатейними матеріалами / Укладачі: В.С. Ковальський, Л.П. Ляшко. К.: Юрінком Інтер. 2006. 1200 с.
26. 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.
27. Козуб І. Джерела і форми трудового права: розмежування понять. Юридична Україна. 2011. №1. С. 56-60.
28. Корнєєв Ю. В. Трудове право України: Навч. посіб. / Ю. В. Корнєєв. К. 2019. 112 с.
29. 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.
30. 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.
31. Краковська А. Реалізація соціальної функції держави і становлення соціального законодавства в Україні. Юридична Україна. 2009. №8. – С. 16-22.
32. Панасюк О. З приводу співвідношення трудового та цивільного права. Право України. 2009. №9. С. 140-147.
33. Панасюк О. Контроль та нагляд як функція трудового права. Право України. 2007. № 2. С. 108-112.
34. 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.
35. Процевський О. Про предмет трудового права України. Право України. 2001. №12. С. 81-83.
36. Слюсар А. Класифікація суб'єктів трудового права України. Вісник Академії правових наук України. 2010. №4. С. 195-205.
37. 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.
38. Вавженчук С.Я. Охорона та захист трудових прав працівників : підручник / С. Я. Вавженчук. – Х. : Право, 2016. – 560 с.
39. Темченко В. Особливості юридичного змісту термінів «захист» та «охорона» у механізмі забезпечення прав людини / В. Темченко // Вісник Академії управління МВС. - 2007. - № 2-3. – С. 58-65.
40. Андрушко А.В. Правові нюанси встановлення факту трудових відносин у судовому порядку. Advokat Post. ВША НААУ 30.01.2023р. URL: <https://advokatpost.com/pravovi-niuanisy-vstanovlennia-faktu-trudovykh-vidnosyn-u->

[sudovomu-poriadku-advokat-alla-andrushko/](https://www.hsa.org.ua/blog/priznacennia-trudovogo-prava-u-derzavi-pid-cas-vojenного-stanu-advokat-alla-andrushko/)

41. Андрушко А.В. Призначення трудового права у державі під час воєнного стану. ВІСН НААУ. 16.01.2023р. URL: https://www.hsa.org.ua/blog/priznacennia-trudovogo-prava-u-derzavi-pid-cas-vojenного-stanu-advokat-alla-andrushko

42. Андрушко А.В. Трудові права у період воєнного стану. Актуальні проблеми юридичної науки : збірник тез Міжнародної науковопрактичної конференції «Двадцять перші осінні юридичні читання» (м. Хмельницький, 6 жовтня 2022 року). Хмельницький : Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова, 2022. С. 194-195

Тема 2. Охорона і захист трудових прав працівників у випадку розірвання трудових договорів на підставі ст. 36 КЗпП України

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 затвердження Списку сезонних робіт і сезонних галузей: Постанова КМ України від 28.03.1997 року URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/278-97-%D0%BF#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. Новосельська І. Випробування при прийнятті на роботу: особливості його застосування. Праця і закон. 2005. № 16 (64). С. 6-11. 27.
16. Паламарчук В. Контракт як форма реалізації громадянами права на зайнятість. Право України. 2003. № 8. С. 104-106.
17. Вавженчук С.Я. Охорона та захист трудових прав працівників : підручник / С. Я. Вавженчук. – Х. : Право, 2016. – 560 с.
18. Темченко В. Особливості юридичного змісту термінів «захист» та «охорона» у механізмі забезпечення прав людини / В. Темченко // Вісник Академії управління МВС. - 2007. - № 2-3. – С. 58-65.
19. Андрушко А.В. Правові нюанси встановлення факту трудових відносин у судовому порядку. Advokat Post. ВША НААУ 30.01.2023р. URL: <https://advokatpost.com/pravovi-niuansy-vstanovlennia-faktu-trudovykh-vidnosyn-u-sudovomu-poriadku-advokat-alla-andrushko/>
20. Андрушко А.В. Свобода вибору у контексті права на працю (за п 1ст. 40 КЗпП України. Науковий вісник УжНУ. Серія Право. Випуск 69. 2022р. С.189-195.
21. Андрушко А.В. Призначення трудового права у соціальній державі. Вісник ВША НААУ.2021.№ 10 (77). 30-33.

Тема 3. Охорона і захист трудових прав працівників при розірванні трудових договорів за ст.ст. 38, 39 КЗпП України

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. Трудове право України : акад. курс: підруч. / за ред. П.Д. Пилипенка. К.: Ін Юре, 2014. 552с.
6. Трудове право України: підручник / за заг. ред. М. І. Іншина, В. Л. Костюка. Київ : Юрінком Інтер : Буква Закону, 2018. 593 с.
7. Вавженчук С.Я. Охорона та захист трудових прав працівників : підручник / С. Я. Вавженчук. – Х. : Право, 2016. – 560 с.
8. Темченко В. Особливості юридичного змісту термінів «захист» та «охорона» у механізмі забезпечення прав людини / В. Темченко // Вісник Академії управління МВС. - 2007. - № 2-3. – С. 58-65.
9. Андрушко А.В. Трудові права у період воєнного стану. Актуальні проблеми юридичної науки : збірник тез Міжнародної науковопрактичної конференції

«Двадцять перші осінні юридичні читання» (м. Хмельницький, 6 жовтня 2022 року). Хмельницький : Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова, 2022. С. 194-195.

10. Андрушко А.В. Трудові відносини у період воєнного стану. Науковий вісник УжНУ. Серія Право. Випуск 73. Частина 1. 2022 рік. С.147-150.

Тема 4. Охорона і захист трудових прав працівників при розірванні трудових договорів за ст.ст. 40,41 КЗпП України

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. Коновалюк А. Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу. (Аналіз правових підстав). Юридична газета. 2011. №6. С. 12-13.

7. 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.

8. Рогач О. Я., Менджул М. В. Припинення трудових відносин з ініціативи працівника-внутрішньо переміщеної особи та роботодавця. Публічне право. 2017. № 1. С. 184 - 190.

9. 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.

10. Яковлєв О. Припинення трудового договору на підставі ст. 37 КЗпП України. Право України. 2002. № 6. С.82-84.

11. Яковлєв О. Роль третіх осіб у припиненні трудових відносин. Право України. 2001. № 12. С.102.

12. Вавженчук С.Я. Охорона та захист трудових прав працівників : підручник / С. Я. Вавженчук. – Х. : Право, 2016. – 560 с.

13. Наливайко О.І. Теоретико-правові проблеми захисту прав людини : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / О.І. Наливайко ; ІДП НАН України. – К., 2002. – С. 22.

14. Андрушко А.В. Гіг-контракт під призмою балансу інтересів. ВША НААУ. 22.03.2023р. URL: <https://www.hsa.org.ua/blog/gig-kontrakt-pid-prizmoiu-balansu-interesiv>

15. Андрушко А.В. Трудові відносини у період воєнного стану. Науковий вісник УжНУ. Серія Право. Випуск 73. Частина 1. 2022 рік. С.147-150.

Тема 5. Охорона і захист трудових прав працівників при розірванні трудових договорів за ст.ст. 40,41 КЗпП України

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 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. Список виробництв, цехів, професій, посад із шкідливими умовами праці, зайнятість працівників на роботах в яких дає право на щорічну додаткову відпустку. затв. Постановою КМ. України 17.11.1997р. № 1290. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1290-97-%D0%BF#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. Трудове право України: підручник / За загальною редакцією М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. Київ: Центр учбової літератури, 2016. 472 с. 21. Трудове право України: підручник / Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка, Центр проблем імплементації європ. соц. права, Нац. ун-т "Києво-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.
- 9.Стичинський Б.С., Зуб І.В., Ротань В.Г. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю. К: А.С.К., 2000. 976 с.
- 10.Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудового права України. Л. 1999. 214с.
11. Вавженчук С.Я. Охорона та захист трудових прав працівників : підручник / С. Я. Вавженчук. – Х. : Право, 2016. – 560 с.
12. Наливайко О.І. Теоретико-правові проблеми захисту прав людини : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / О.І. Наливайко ; ІДП НАН України. – К., 2002. – С. 22.
13. Андрушко А.В. Особливості звільнення працівників під час воєнного стану за систематичне невиконання трудових обов'язків. Advokat Post. ВІША НААУ 05.04.2023р. URL: <https://advokatpost.com/osoblyvosti-zvylennia-pratsivnykiv-pid-chas-voiennoho-stanu-za-systematychne-nevykonannia-trudovykh-obov-iazkiv-advokat-andrushko/>
14. Андрушко А.В. Трудові відносини у період воєнного стану. Науковий вісник УжНУ. Серія Право. Випуск 73. Частина 1. 2022 рік. С.147-150.
15. Андрушко А.В. Призначення трудового права у соціальній державі. Вісник ВІША НААУ.2021.№ 10 (77). 30-33.
16. Андрушко А.В. Розірвання трудового договору за п. 1 ст. 40 КЗпП України: окремі аспекти судової практики. Вісник ВІША НААУ.

<https://www.hsa.org.ua/blog/rozirvannya-trudovogo-dogovoru-za-p-1-st-40-kzpp-ukrayiny-okremi-aspekty-sudovoyi-praktyky/>

9. Інформаційні ресурси

1. www.rada.gov.ua/ — Верховна Рада України.
2. www.president.gov.ua/ — Президент України.
3. www.kmu.gov.ua/ — Кабінет Міністрів України.
4. <http://www.msp.gov.ua/> — Міністерство соціальної політики України.
5. <https://dsp.gov.ua/> - Державна служба України з питань праці
6. <http://www.dcz.gov.ua/> — Державна служба зайнятості
7. www.nbuv.gov.ua/ — Національна наукова бібліотека України ім. В. І. Вернадського.
8. <http://univer.km.ua/> — Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова.

Охорона та захист трудових прав та законних інтересів працівників:
методичні рекомендації до семінарських занять і самостійної роботи студентів
для підготовки на другому освітньому рівні здобувачів вищої освіти ступеня
магістр за спеціальністю 081 Право галузі знань 08 Право. Хмельницький :
Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова, 2023. 36
с.

Андрушко Алла Володимирівна

Розробник методичних рекомендацій:

_____ А.В. Андрушко

«31» серпня 2023 року

Комп'ютерний набір: Андрушко А.В.

Героїв Майдану вул., буд. 8, м. Хмельницький, 29000

Тел. (038-2) 71-80-00, факс 71-75-70.

E-mail: univer@hirup.km.ua