

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
МІЖНАРОДНИЙ ГУМАНІТАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ТРУДОВЕ ПРАВО УКРАЇНИ

ПРАКТИКУМ

Чернівці
2021

УДК 349.2(477)(075.8)
Щ64

Рекомендовано Вченою радою
Міжнародного гуманітарного університету
Протокол № 4 від 21.01.2021 р.

Автори:

Щербина Віктор Іванович, доктор юридичних наук, професор
Соцький Артур Михайлович, кандидат юридичних наук, доцент

Рецензенти:

Гетьманцева Н.Д., доктор юридичних наук, професор
Макогон О.В., кандидат юридичних наук

Щербина В.І., Соцький А.М.

Щ64 Трудове право України: Практикум: посібник / В.І. Щербина, А.М. Соцький. – Чернівці, 2021. – 88 с.

У практикумі, підготовленому відповідно до програми курсу з трудового права, послідовно викладаються практичні питання застосування трудового законодавства з урахуванням досягнень теорії цієї галузі права. Особлива увага приділяється виробленню практичних умінь з підготовки письмових юридичних консультацій для громадян, кадрових документів, а також процесуальних документів, пов'язаних із застосуванням норм трудового права, реалізації та захисту трудових прав працівників.

Посібник призначений для студентів, які вивчають дисципліну «Трудове право» в юридичних та неюридичних вищих навчальних закладах, а також при вивченні основ правознавства.

УДК 349.2(477)(075.8)

Зміст

Загальні методичні рекомендації	4
Тема № 1. Предмет, метод і система трудового права.....	6
Тема № 2. Ідеологічні основи трудового права.....	8
Тема № 3. Джерела трудового права.....	9
Тема № 4. Суб'єкти трудового права.....	11
Тема № 5. Правовідносини у трудовому праві.....	13
Тема № 6. Правове регулювання організації праці.....	15
Тема № 7. Колективно-договірне регулювання праці.....	18
Тема № 8. Державне регулювання праці та контроль дотримання трудового законодавства.....	19
Тема № 9. Виробнича демократія та її основні інститути.....	22
Тема № 10. Зайнятість і правове регулювання працевлаштування.....	24
Тема № 11. Трудовий договір.....	27
Тема № 12. Робочий час.....	31
Тема № 13. Час відпочинку.....	33
Тема № 14. Нормування праці.....	36
Тема № 15. Оплата праці.....	39
Тема № 16. Умови і охорона праці.....	42
Тема № 17. Юридичні аспекти оцінки професійного рівня працівників та результатів їх трудової діяльності.....	45
Тема № 18. Дисципліна праці. Правові основи управління працівниками....	47
Тема № 19. Примусові заходи трудового права, не пов'язані з юридичною відповідальністю.....	49
Тема № 20. Дисциплінарна відповідальність працівників.....	53
Тема № 21. Матеріальна відповідальність працівників.....	56
Тема № 22. Матеріальна відповідальність роботодавця.....	60
Тема № 23. Трудові спори (конфлікти).....	63
Додатки	67

ЗАГАЛЬНІ МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

Сучасний рівень розвитку виробництва передбачає як загальне правило організацію і застосування спільної праці людей. Відносини, що складаються між учасниками виробництва, регулюються правом, причому норми права регулюють власне не сам процес праці, а відносини, які виникають чи в процесі трудової діяльності, чи тільки у зв'язку з отриманням її результатів. Крім того, ці відносини регулюються нормами звичаїв та моралі.

Норми права, що направлені на регламентацію відносин в процесі трудової діяльності складають галузь, яка має назву «Трудове право України». Його вивчення передбачають усі освітні програми підготовки бакалаврів права. Для засвоєння навчального матеріалу передбачається проведення лекцій, практичних занять, самостійна робота та консультації. Проводяться також модульні контрольні роботи. Формою підсумкового контролю є іспит.

Практикум підготовлено з метою надання допомоги студентами денної та заочної форми навчання у вивченні трудового права з прикладної сторони. Посібник містить досить широкий перелік літератури та нормативних актів, які необхідно опрацювати. Однак, студенти повинні пам'ятати, що лекції і самостійна робота – це основні форми вивчення теоретичного матеріалу. Практичні навички закріплюватимуться на практичних заняттях за допомогою вирішення конкретних юридичних ситуацій та підготовки необхідних документів.

Обсяг і зміст навчального матеріалу з представленого курсу визначає програма дисципліни «Трудове право України». Література, що пропонується для вивчення, дозволяє студенту чітко орієнтуватися у сучасному стані розвитку трудового права і трудового законодавства, практики його застосування.

До практикуму включені матеріали для вивчення кожної теми курсу, кожна з яких передбачає:

- перелік контрольних питань;
- список основних нормативних та інших правових актів, які підлягають опрацюванню за цією темою;
- списки основної та додаткової літератури, що підлягає вивченню за цією темою;
- практичні завдання для попередньої підготовки до практичних занять по цій темі та наступного обговорення в аудиторії, метою яких є формування у студентів умінь і навичок практичного застосування трудового законодавства до конкретних життєвих ситуацій.

Усі завдання виконуються письмово у вигляді письмових юридичних консультацій, проектів позовних заяв, скарг, апеляційних чи касаційних скарг, рішень судів різних інстанцій та юрисдикцій. Приклади вирішення практичного завдання і підготовки відповідного процесуального документу містяться у додатках.

Контроль за виконанням завдань здійснюється викладачем шляхом суцільної перевірки усіх письмових робіт та суцільної чи вибіркової перевірки самостійності виконання завдань студентом безпосередньо на практичних заняттях.

Вирішуючи практичні завдання необхідно уважно проаналізувати фактичні обставини, які викладені у фабулі, визначити нормативні акти, що підлягають застосуванню, дослідити наявну судову практику з питання, що вирішується, а потім, сформулювати мотивоване рішення.

Правильність вирішення практичних завдань визначається викладачем на практичних заняттях шляхом індивідуальних співбесід чи колективного обговорення в режимі судових засідань.

Переліки нормативних актів та навчальної літератури, які наведені у посібнику, не є вичерпними. З огляду на постійні новації у трудовому законодавстві, що супроводжується переглядом окремих теоретичних положень трудового права, вивчаючи цей курс необхідно систематично знайомитись із новітніми нормативними актами у сфері праці, а також новітньою літературою з проблем трудового права, включаючи монографії та статті у періодичних виданнях «Право України», «Підприємництво, господарство і право», «Людина і праця», «Управління персоналом», «Соціальне право» та ін. Рекомендується також слідкувати за правозастосовною практикою, в тому числі й судовою, використовуючи реєстр судових рішень, а також журнали «Вісник Верховного Суду України», «Вісник Конституційного Суду України» та ін.

Обов'язковим елементом практичної роботи, є робота у всесвітній мережі «Інтернет» з нормативними джерелами, судовою практикою та науковою літературою.

Тема 1. Предмет, метод і система трудового права

Питання для самоконтролю

1. Що таке трудове право України?
2. В чому полягає особливість предмету трудового права України?
3. Які відносини складають основу предмета трудового права і є вирішальними для визнання трудового права самостійною галуззю права?
4. В чому полягає специфіка методів трудового права України?
5. Що являє собою система трудового права України та яке місце займає ця галузь в системі права України?
6. Чим відрізняється загальна частина трудового права від особливої?
7. Які існують основні тенденції в розвитку трудового права України в сучасних умовах?
8. Як класифікуються норми трудового права?
9. Чим відрізняється система науки трудового права від системи трудового права і трудового законодавства?

Рекомендована література

Основна:

1. Трудове право України: Підручник / В.І. Щербина, А.М. Соцький. – Чернівці: Технодрук, 2021. – 552 с.
2. Щербина В.І. Концепція гідної праці в міжнародно-правових актах і законодавстві України: порівняльно-правові аспекти // Публічне право. – 2020. – № 1 (37). – С. 85 – 101.

Додаткова:

1. Кодекс законів про працю України. Глава І.
2. Директива № 2019/1152 Європейського Парламенту і Ради від 20 червня 2019 р. про прозорі й передбачувані умови праці в Європейському Союзі.
3. Іншин М., Щербина В. Сучасне бачення предмета трудового права України // Приватне право. – 2013. – № 1. – С. 201 – 208.

Практичні завдання

Завдання 1

Для художнього оформлення приміщення дитячого садка до Нового року були здійснені наступні заходи:

- батьки дітей, які ходять до садочку провели у декількох кімнатах косметичний ремонт, а також пошили новорічні костюми для усіх дітей;
- електрик із управляючої компанії з надання комунальних послуг зробив святкову ілюмінацію приміщення;
- запрошений за договором художник оформив актову залу;

- вихователі після роботи прикрасили ялинку та актову залу, витративши на це декілька вечорів;

- іграшки для ялинки і подарунки дітям зробили під час занять члени гуртка м'якої іграшки із сусіднього Палацу дитячої творчості, колишні вихованці цього дитячого садка.

У яких правовідносинах із дитячим садком перебувають усі учасники робіт із його святкового оформлення? Як повинна бути оплачена праця кожного із суб'єктів підготовки до святкування?

Завдання 2

ТОВ «Хамелеон» уклало договір оренди з гр. Петренко, відповідно до якого Петренко надавала підприємству свою двокімнатну квартиру під офіс за певну плату. Крім того, договір передбачав обов'язок Петренко здійснювати прибирання в приміщенні офісу, за що підприємство зобов'язувалося виплачувати їй щомісячно 8500 грн. По перебігу року Петренко стала вимагати від підприємства надання їй оплачуваної відпустки згідно з трудовим законодавством чи грошової компенсації за її ненадання, а також оплатити лікарняний лист за 2 тижні хвороби, яка мала місце на початку її роботи в офісі.

Чи підлягають задоволенню вимоги Петренко?

Завдання 3

Водій автотранспортного підприємства Антонович, порушив правила дорожнього руху, здійснив наїзд на пішохода Єрмака, якому заподіяв легкі тілесні ушкодження. За ці дії Антоновича притягнули до кримінальної відповідальності, а також його позбавили права управління транспортними засобами на 6 місяців, а тому він був переведений, за його згодою, на роботу слюсарем. Потерпілий Єрмак пред'явив до Антоновича позов про відшкодування шкоди його здоров'ю, майну (пошкоджений одяг), а також моральну шкоду на суму 60000 грн.

Які відносини виникли між суб'єктами та норми, яких галузей права мають бути застосовані?

Завдання 4

Які з названих нижче відносин регулюються трудовим законодавством? Чи порушені норми трудового права в яких-небудь випадках?

- 1) Капітану поліції оголосили сувору догану за грубе порушення службової дисципліни;
- 2) Приватний підприємець Петропуліс відмовився від послуг няньки свого трирічного сина без попередження, пояснення причин і виплати заробітку за 2 місяці;
- 3) Студента економічного факультету університету відрахували за пропуски занять і несплату коштів за навчання в строк;
- 4) Помічник адвоката був звільнений у зв'язку з виходом адвоката на пенсію за віком.

Тема 2. Ідеологічні основи трудового права

Контрольні питання

1. Що таке ідеологічні основи трудового права?
2. Які основні ознаки принципів трудового права України?
3. Які основні принципи трудового права України?
4. Яким чином реалізовано у трудовому законодавстві України принцип свободи праці?
5. Що являють собою функції трудового права, які їх ключові ознаки?
6. Розкрийте систему функцій трудового права.
7. Які функції трудового права України є ключовими для характеристики цієї галузі права?

Рекомендована література

Основна:

1. Трудове право України: Підручник / В.І. Щербина, А.М. Соцький. – Чернівці: Технодрук, 2021. – 552 с.
2. Щербина В.І. Концепція гідної праці в міжнародно-правових актах і законодавстві України: порівняльно-правові аспекти // Публічне право. – 2020. – № 1 (37). – С. 85 – 101.

Додаткова:

1. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. – К.: Україна, 1996. – 54 с.
2. Кодекс законів про працю України. Глава І.
3. Директива № 2019/1152 Європейського Парламенту і Ради від 20 червня 2019 р. про прозорі й передбачувані умови праці в Європейському Союзі.
4. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням 56 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положення абзацу другого частини першої статті 39 Закону України «Про вищу освіту» (справа про граничний вік кандидата на посаду керівника вищого навчального закладу) від 7 липня 2004 року № 14-рп/2004.
5. Щербина В.І. Доктрина виробничої солідарності // Соціальне право. – 2017. – № 2. – С. 17 – 22.

Практичні завдання

Завдання 1

На основі аналізу положень Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) назвіть акти чи дії, де враховується думка виборного органу первинної профспілкової організації. Чи є ці норми проявом реалізації законодавцем до трудового законодавства України принципу демократизму?

Завдання 2

Лещенко, який отримує заробітну плату нижче встановленого прожиткового мінімуму, звернувся до суду з заявою про стягнення заробітної плати у розмірі прожиткового мінімуму. У позовній заяві він посилався на ст. 23 Загальної декларації прав людини та ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права, які гарантують отримання справедливої винагороди за працю, що забезпечує достойне людини існування.

Чи повинен суд керуватися вказаними міжнародними актами? Яке рішення винесе суд?

Завдання 3

Які норми будуть застосовуватися у випадку протиріч між положеннями КЗпП України та іншим законом України, який містить норми трудового права? Які норми підлягають застосуванню у випадку, коли норми підзаконного нормативно-правового акту суперечать положенням КЗпП України? Надайте обґрунтовану відповідь.

Завдання 4

Приведіть приклади реалізації у КЗпП України конституційного принципу: «Людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю». Обґрунтуйте, яким чином законодавець лінгвістично і нормативно визначає людину «найвищою соціальною цінністю»?

Тема 3. Джерела трудового права

Контрольні питання

1. Визначте поняття джерел трудового права та назвіть основні підстави для їх класифікації.
2. Яке значення для правового регулювання праці має Конституція України та міжнародно-правові акти?
3. Розкрийте особливості локальних нормативних актів.
4. У чому відмінність локальних нормативних актів від актів з організації трудової діяльності працівників?
5. Чи є судова практика в Україні джерелом трудового права?

Рекомендована література

Основна:

1. Трудове право України: Підручник / В.І. Щербина, А.М. Соцький. – Чернівці: Технодрук, 2021. – 552 с.

Додаткова:

1. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. – К.: Україна, 1996. – 54 с.
2. Кодекс законів про працю України. Глава I, II.
3. Конвенція Міжнародної організації праці № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 р.
4. Рекомендація про трудові правовідносини № 198. Прийнята на 95-й сесії Генеральної конференції Міжнародної організації праці 31 травня 2006 р.
5. Директива № 2019/1152 Європейського Парламенту і Ради від 20 червня 2019 р. про прозорі й передбачувані умови праці в Європейському Союзі.
6. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням 56 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положення абзацу другого частини першої статті 39 Закону України «Про вищу освіту» (справа про граничний вік кандидата на посаду керівника вищого навчального закладу) від 7 липня 2004 року № 14-рп/2004.

Практичні завдання

Завдання 1

Роботодавець видав локальний нормативний акт, в якому встановив порядок надання працівникам щорічної оплачуваної відпустки. В одному з розділів було вказано, що на прохання працівника відпустка може надаватися частинами, одна з яких повинна бути не менше 14 днів, а інші – не менше 7 днів.

Чи можливе регулювання порядку надання відпусток локальним нормативним актом чи колективним договором?

Завдання 2

При прийнятті колективного договору в нього була включена норма про те, що будь-які зміни колективного договору можуть бути прийняті спільним рішенням профспілкового комітету і роботодавця.

Ініціативна група працівників заявила, що включення в колективний договір цієї норми є зловживання правом. Профспілковий комітет висловив позицію, що така норма не суперечить трудовому законодавству.

- а. Обґрунтуйте позицію профспілкового комітету.
- б. Обґрунтуйте позицію ініціативної групи.

Завдання 3

Богдан, який працював старшим менеджером відділу постачання магазину будматеріалів, отримував за свою роботу мінімальну заробітну плату. Після звільнення він звернувся до суду з заявою про стягнення заробітної плати у розмірі, яка відповідає його професії, спеціальності та посаді. У позовній заяві він посилався на ст. 23 Загальної декларації прав

людини та ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права, які гарантують отримання справедливої винагороди за працю, що забезпечує достойне людини існування. Богдан вважає, що заробітна плата старшого менеджера у розмірі мінімальної заробітної плати не відповідає критерію «справедлива винагорода».

Чи повинен суд керуватися вказаними міжнародними актами? Яке рішення винесе суд?

Завдання 4

Верещук, яка працювала старшим комірником на складі магазину будматеріалів, отримувала за свою роботу мінімальну заробітну плату. Після звільнення вона звернулася до суду з заявою про стягнення заробітної плати у розмірі, яка відповідає її професії, спеціальності та посаді. У позовній заяві вона послалася на ст. 48 Конституції України, відповідно до якої, кожен має право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло. Верещук вважає, що заробітна плата старшого комірника у розмірі мінімальної заробітної плати не відповідає критерію «достойний рівень життя» з відповідними складовими. Крім того, Верещук послалася на положення ч. 3 ст. 8 Конституції України, відповідно до якої, норми Конституції України є нормами прямої дії. Звернення до суду для захисту конституційних прав і свобод людини і громадянина безпосередньо на підставі Конституції України гарантується.

Чи повинен суд керуватися вказаними нормами Конституції? Яке рішення винесе суд?

Тема 4. Суб'єкти трудового права

Контрольні питання

1. Які основні ознаки суб'єктів трудового права?
2. В чому полягають відмінності між індивідуальними та неіндивідуальними суб'єктами трудового права?
3. Хто відноситься до індивідуальних суб'єктів трудового права?
4. В чому полягають відмінності між такими суб'єктами трудового права як трудящий і працівник?
5. З якого віку людина стає суб'єктом трудового права України?
6. Назвіть основні ознаки неіндивідуального суб'єкта трудового права.
7. Які повноваження характеризують роботодавця як суб'єкта трудового права?
8. Чи є трудовий колектив суб'єктом трудового права? Якщо так, то чому?
9. Чим відрізняється професійна спілка від інших органів представництва працівників?
10. Назвіть акти законодавства України та міжнародно-правові акти, які визначають статус, повноваження та гарантії діяльності профспілок?

Рекомендована література

Основна:

1. Трудове право України: Підручник / В.І. Щербина, А.М. Соцький. – Чернівці: Технодрук, 2021. – 552 с.

Додаткова:

1. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. – К.: Україна, 1996. – 54 с.

2. Кодекс законів про працю України. Глава I, II.

3. Конвенція Міжнародної організації праці № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 р.

4. Рекомендація про трудові правовідносини № 198. Прийнята на 95-й сесії Генеральної конференції Міжнародної організації праці 31 травня 2006 р.

5. Директива № 2019/1152 Європейського Парламенту і Ради від 20 червня 2019 р. про прозорі й передбачувані умови праці в Європейському Союзі.

6. Костюк В.Л. Правосуб'єктність у трудовому праві: проблеми теорії та практики: Монографія / В.Л. Костюк. – К.: Видавець Карпенко В.М., 2012. – 464 с.

7. Слюсар А.М. Правовий статус суб'єктів трудового права України: теоретико-правовий аспект: Монографія / А.М. Слюсар. – Харків: Видавництво «ФІНН», 2011. – 336 с.

Практичні завдання

Завдання 1

Арахамія у віці 17,5 років був прийнятий на роботу в нічний клуб без оформлення письмового трудового договору: у наказі було вказано: прийнятий барменом. З ініціативи роботодавця його було звільнено через три місяці з дня його працевлаштування. У клубі була відсутня профспілка, і Арахамія, незгодний зі звільненням звернувся за допомогою до прокуратури.

1. Чи відповідає законодавству працевлаштування Арахамії?

2. Чи може Арахамія бути поновлений на роботі прокурором або інспекцією праці?

Завдання 2

12-річний Разумков, учень музикальної школи, самостійно від власного імені уклав трудовий договір з театральнo-видовищною установою, відповідно до якого зобов'язувався виступати на сцені, виконуючи в ході театральних постановок епізодичні ролі з використанням музикальних інструментів. Разумков неодноразово виступав протягом місяця, а потім попросив оплатити його роботу. Директор театральнo-видовищної установи відмовився оплатити роботу, не заперечуючи при цьому фактів виступів.

1. Чи можна вважати Разумкова суб'єктом трудового права?

2. Які вимоги передбачає законодавство щодо залучення до праці неповнолітніх громадян, та які правові наслідки може мати їх недотримання?

3. Підлягає оплата роботи Разумкова відповідно до КЗпП України чи ЦК України?

Завдання 3

Ляшко, представившись приватним підприємцем, уклав від свого імені трудові договори з трьома штукатурами-плиточниками для виконання будівельних робіт на декількох об'єктах незавершеного будівництва. Плиточники пропрацювали три місяці, але заробітну плату за цей період не отримували. У подальшому їм вдалося з'ясувати, що Ляшко не зареєстрований у державному реєстрі як підприємець-фізична особа. Плиточники звернулися до суду з вимогою до Ляшка оплатити їх роботу.

1. Чи може Ляшко бути визнаний роботодавцем?

2. Чи мають право плиточники вимагати виплати заробітної плати і хто повинен її виплатити?

3. Яке рішення повинен прийняти суд?

Завдання 4

До Стефанчука і Корнієнка було застосоване дисциплінарне стягнення у вигляді догани за невиконання плану бурових робіт. Ініціативна група працівників ТОВ «Нафтогаз-Пошук-Центр» запропонувала директору скасувати наказ. Директор не погодився з вимогами ініціативної групи, заявив, що оскаржити його наказ можуть тільки Стефанчук і Корнієнко, заяв від яких до теперішнього часу не надходило.

1. Чи вправі вказане в завданні об'єднання працівників за власною ініціативою виступати на захист інших працівників, права котрих порушені?

2. Чи передбачена така форма представництва (захисту) інтересів працівників у чинному законодавстві?

Тема 5. Правовідносини у трудовому праві

Контрольні питання

1. Яке значення для правового регулювання праці має така категорія як правовідносини?

2. Назвіть основні ознаки та визначте поняття правовідносин у трудовому праві.

3. Які види правовідносин у трудовому праві ви знаєте?

4. Назвіть основні ознаки трудових правовідносин і вкажіть яким чином виявляються їх особливості.

5. Які елементи складають структуру трудових правовідносин? Розкрийте кожен з елементів.

6. В чому відмінності трудових правовідносин від виробничих?

7. Яке значення виробничих правовідносин?

8. Визначте поняття трудових і охоронних правовідносин.
9. Яке значення охоронних правовідносин і в чому полягає їх специфіка?
10. Розкрийте зміст охоронних правовідносин.

Рекомендована література

Основна:

1. Трудове право України: Підручник / В.І. Щербина, А.М. Соцький. – Чернівці: Технодрук, 2021. – 552 с.

Додаткова:

1. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. – К.: Україна, 1996. – 54 с.

2. Кодекс законів про працю України. Глава I, II.

3. Конвенція Міжнародної організації праці № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 р.

4. Рекомендація про трудові правовідносини № 198. Прийнята на 95-й сесії Генеральної конференції Міжнародної організації праці 31 травня 2006 р.

5. Директива № 2019/1152 Європейського Парламенту і Ради від 20 червня 2019 р. про прозорі й передбачувані умови праці в Європейському Союзі.

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

7. Данілова М.В. Охоронні та організаційно-управлінські відносини у трудовому праві України: проблеми теорії та практики: монографія. – Харків: Константа, 2017. – 423 с.

Практичні завдання

Завдання 1

Качура відмовився підписувати трудовий договір з філією ПрАТ «Тантал» і вимагав, щоб роботодавцем вказали не філію, а акціонерне товариство в цілому, оскільки, на його думку, тільки к цьому випадку йому будуть надані усі соціально-побутові умови і пільги, передбачені трудовим договором. Керівник філії пояснив Качурі, що філія має право на укладення трудових договорів.

Проаналізуйте ситуацію і підготуйте Качурі письмову юридичну консультацію з визначенням правового становища філії з точки зору трудової та цивільної правосуб'єктності.

Завдання 2

Організація уклала трудову угоду з Кернесом і Філатовим про ремонт трьох офісних приміщень. Вартість робіт, включаючи премію в розмірі 40 тис. грн. за дострокове закінчення об'єкта, складала 200 тис. грн. Через три

місяці їм була здійснена оплата виконаних робіт у сумі, вказаній у договорі, але без виплати премії. Кернес і Філатов вимагали, щоб їм виплатили премію, а також оплати роботу у вихідні дні у подвійному розмірі та компенсацію за невикористану відпустку за три місяці відповідно до вимог трудового законодавства. Керівник організації відмовив у виплаті премії, оскільки вони два рази появлялися на роботі у нетверезому стані, а на компенсацію за роботу у вихідні дні та невикористану відпустку вони не мають права, так як трудове законодавство на них не поширюється.

В яких правовідносинах із організацією перебували Кернес і Філатов? Чи підлягають їх вимоги задоволенню?

Завдання 3

Безугла працювала в організації прибиральницею, отримуючи оплату не рідше одного разу на місяць. Виконувала вона роботу у встановлені години: частину приміщень за вказівкою коменданта вона прибирала до початку, а інші – по закінченню робочого дня організації. Через рік Безугла звернулася із заявою про надання їй щорічної відпустки. Директор організації відмовив їй у наданні відпустки, посилаючись на те, що вона працює за договором підряду; трудовий договір з нею не укладався і наказ про прийняття на роботу не видавався. Відповідно, вона не має права на відпустку.

В яких правовідносинах перебуває Безугла з цією організацією?

Завдання 4

Совсун, будучи засновником і учасником ТОВ «Антиосвіта», виходячи із товариства звернулася до виконавчого директора з проханням про внесення періоду його діяльності зі створення товариства і перебування в числі учасників до трудової книжки, з тим щоб цей час було включено до трудового стажу. У керівника кадрової служби виникли сумніви про можливість включення вказаного періоду до трудового стажу. Совсун, наполягаючи на своєму проханні, вказала, що будучи учасником ТОВ, вона неодноразово виконувала різноманітні роботи в інтересах товариства: здійснювала комерційне посередництво, брала участь у ділових переговорах, доставляла на власному авто керівників до місця переговорів, їздила за документами тощо.

Яка природа правовідносин Совсун і ТОВ «Антиосвіта»? Чи правомірні вимоги Совсун?

Тема 6. Правове регулювання організації праці

Контрольні питання

1. Охарактеризуйте основні віхи становлення інституту організації праці.
2. Що являє собою «людський капітал»?
3. Розкрийте поняття «господарська влада роботодавця».
4. Які правові межі господарської влади роботодавця?

5. Розкрийте природу виробничих правовідносин.
6. Назвіть форми участі працівників в управлінні виробництвом.
7. Які правові основи для участі працівників в управлінні виробництвом передбачає законодавство України?
8. Які положення трудового законодавства України передбачають форми участі працівників в управлінні виробництвом?
9. Яка роль дисципліни праці в організації праці та управлінні виробництвом?

Рекомендована література

Основна:

1. Трудове право України: Підручник / В.І. Щербина, А.М. Соцький. – Чернівці: Технодрук, 2021. – 552 с.

Додаткова:

1. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. – К.: Україна, 1996. – 54 с.

2. Кодекс законів про працю України. Глава I, II.

3. Господарський кодекс України від 16 січня 2003 р. № 436-IV.

4. Закон України від 1 липня 2014 р. № 1556-VII «Про вищу освіту».

5. Конвенція Міжнародної організації праці № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 р.

6. Рекомендація про трудові правовідносини № 198. Прийнята на 95-й сесії Генеральної конференції Міжнародної організації праці 31 травня 2006 р.

7. Директива № 2019/1152 Європейського Парламенту і Ради від 20 червня 2019 р. про прозорі й передбачувані умови праці в Європейському Союзі.

8. Правове регулювання організації праці: навчальний посібник / М.І. Іншин, А.М. Соцький, В.І. Щербина. – Харків: Діса плюс, 2013. – 448 с.

9. Волинець В.В. Теоретико-правові засади організаційно-управлінських відносин у трудовому праві України: монографія / В.В. Волинець. – Харків; Київ: Діса плюс, 2016. – 396 с.

Практичні завдання

Завдання 1

Директор ТОВ «Трампісти» Безгін вирішив запровадити для працівників підприємства Кодекс відданості компанії. Крім загальних положень щодо цінностей компанії, перспектив її розвитку, Кодекс містить розділ про обов'язки відданості компанії. До них, зокрема, належать обов'язки щодо інформування адміністрації підприємства про сумнівні власні зв'язки і контакти (наприклад, контакти з представниками конкуруючих підприємств, контролюючих і правоохоронних органів тощо), а також подібні зв'язки членів родини працівника та колег по роботі. У разі невиконання цих

обов'язків працівники підлягають звільненню з роботи у зв'язку з втратою до них довіри з боку керівництва компанії.

Проект Кодексу директор направив до юридичного відділу підприємства. Підготуйте письмову юридичну консультацію з цього питання.

Завдання 2

Ректор новоствореного приватного вищого закладу освіти Бабак вирішив своїм наказом затвердити штатний розпис університету та запровадити, крім посади ректора, посади президента і віце-президента. Однак перший проректор Ананченко і головний бухгалтер Діденко наполягали на тому, щоб перед затвердженням такого штатного розпису, його погодили із власником Культенком та Департаментом кадрів Міністерства освіти і науки України.

Бабак наполягав, що це його компетенція і ніяких погоджень не потрібно. За роз'ясненням він звернувся до головного юрисконсульта університету.

Підготуйте письмову юридичну консультацію з цього питання.

Завдання 3

Статутом ТОВ «Перспектива 30» передбачено створення Ради підприємства, яка наділяється повноваженнями конференції трудового колективу. Представництво делегатів до Ради визначається кількістю працюючих: 1 делегат представляє 20 працівників. Положення про Раду підприємства затверджують власники підприємства. Новопризначений начальник юридичного відділу підприємства засумнівався в законності цих положень статуту і доручив юрисконсульту підготувати консультацію.

Підготуйте письмову юридичну консультацію з цього питання.

Завдання 4

Доцент кафедри правознавства державного вищого закладу освіти Халімон звернувся до ректора з пропозиціями щодо вдосконалення роботи навчального закладу в частині гарантування дотримання трудових прав працівників. Ректор Юнаков, на особистій зустрічі з Халімоном, де була присутня й головний юрисконсульт ВЗО Бардіна, пояснив Халімону, що це не його справи, він забороняє йому «входити» в роботу інших підрозділів, інакше Халімон буде покараний у дисциплінарному порядку. Халімон вважаючи, що його «вчитали» незаконно, звернувся зі скаргою на ці дії ректора до Міністра освіти і науки України. Скарга Халімона поступила до Юридичного департаменту Міністерства.

Підготуйте письмову юридичну консультацію з цього питання для міністра.

Тема 7. Колективно-договірне регулювання праці

Контрольні питання

1. Визначте поняття колективного договору.
2. Хто є сторонами колективного договору?
3. У чому відмінності структури і змісту колективного договору?
4. Розкрийте зміст колективного договору.
5. Назвіть основні структурні складові колективного договору.
6. Скільки стадій передбачає процес розробки і прийняття колективного договору?
7. У чому сутність кожної із стадій процесу розробки і прийняття колективного договору?
8. Як здійснюється реєстрація колективного договору?
9. Яка сфера дії колективного договору?
10. Хто здійснює контроль за виконанням колективного договору?
11. Яку відповідальність передбачає законодавство за порушення і невиконання колективного договору?

Рекомендована література

Основна:

1. Трудове право України: Підручник / В.І. Щербина, А.М. Соцький. – Чернівці: Технодрук, 2021. – 552 с.

Додаткова:

1. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. – К.: Україна, 1996. – 54 с.
2. Кодекс законів про працю України. Глава I, II, III.
3. Закон України від 1 липня 1993 р. «Про колективні договори і угоди».
4. Закон України від 23 грудня 2010 року № 2862-VI «Про соціальний діалог в Україні».
5. Рекомендація МОП № 91 щодо колективних договорів 1959 р.
6. Директива № 2019/1152 Європейського Парламенту і Ради від 20 червня 2019 р. про прозорі й передбачувані умови праці в Європейському Союзі.
7. Правове регулювання організації праці: навчальний посібник / М.І. Іншин, А.М. Соцький, В.І. Щербина. – Харків: Діса плюс, 2013. – 448 с.
8. Мельничук Н.О. Договірне регулювання трудових відносин в нових економічних умовах: монографія / Н.О. Мельничук. – К.: «Хай-Тек Прес», 2012. – 340 с.

Практичні завдання

Завдання 1

У ПрАТ «Сокира» працівники вирішили об'єднатися для захисту своїх інтересів і вимагати від роботодавця підвищення заробітної плати,

обладнання кімнати відпочинку з кухнею, додаткових відпусток. Лідер звернувся до юриста за роз'ясненнями порядку укладання колективного договору. Він мав багато питань: чи обов'язково треба створювати профспілку, щоб укласти колективний договір? Які документи необхідно оформити? Як ініціювати укладення колективного договору?

Підготуйте письмову юридичну консультацію.

Завдання 2

У ТОВ «Бурдига» голова первинної профспілкової організації і директор підписали колективний договір, яким передбачалося, зокрема, умови про обов'язок працівників виконувати за необхідністю роботу за межами робочого дня, перераховувати 1% від заробітної плати до Фонду підтримки пенсіонерів цього ТОВ, не страйкувати тощо. Колективний договір було передано на реєстрацію в державний орган.

Який орган здійснює реєстрацію колективних договорів? Яке рішення повинен прийняти державний орган? Дайте письмове роз'яснення працівникам щодо їх можливих подальших дій.

Завдання 3

Тищенко, працівник ТОВ «Слуги», вважаючи, що умови колективного договору про компенсацію ненормованого робочого дня у розмірі 2 додаткових днів до щорічної відпустки, порушує права працівників ТОВ, звернувся до суду з вимогою про визнання колективного договору недійсним.

Яке рішення повинен винести суд? Підготуйте проект рішення.

Завдання 4

При працевлаштуванні на роботу до ТОВ «Орало» Співак з'ясував, що в організації відсутній колективний договір. Пропрацювавши 2 місяці, Співак звернувся до керівника з вимогою виплатити компенсації та надати гарантії, передбачені Галузевою угодою. Керівник заперечив, вказавши, що в укладанні Галузевої угоди ТОВ «Орало» не брало і виконувати його не зобов'язане. Співак звернувся за консультацією до адвоката.

Оцініть позиції сторін і підготуйте письмову відповідь Співаку.

Тема 8. Державне регулювання праці та контроль дотримання трудового законодавства

Контрольні питання

1. Які повноваження Верховної Ради України та Кабінету Міністрів України у сфері державного регулювання праці?
2. Який орган формує та реалізує державну політику у сфері праці, зайнятості населення, трудової міграції, трудових відносин, соціального діалогу?
3. Назвіть основні завдання Державної служби зайнятості.

4. Що таке трудова міграція, які її види?
5. Який центральний орган виконавчої влади реалізує державну політику у сфері трудової міграції?
6. Що таке реінтеграція трудових мігрантів, та які заходи передбачає законодавство України у цій сфері управління ринком праці?
7. Які форми захисту трудових прав працівників ви знаєте?
8. Назвіть основоположні підходи до питань нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю.
9. Що включає в себе державний нагляд та контроль за додержанням законодавства про працю?
10. Які основні напрямки діяльності Державної служби України з питань праці?

Рекомендована література

Основна:

1. Трудове право України: Підручник / В.І. Щербина, А.М. Соцький. – Чернівці: Технодрук, 2021. – 552 с.

Додаткова:

1. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. – К.: Україна, 1996. – 54 с.

2. Закон України від 1 липня 2010 р. № 2411-VI «Про засади внутрішньої і зовнішньої політики».

3. Кодекс законів про працю України. Глава I, II, III, XVIII.

4. Закон України від 5 липня 2012 р. № 5067-VI «Про зайнятість населення».

5. Закон України від 5 листопада 2015 р. № 761-VIII «Про зовнішню трудову міграцію».

6. Закон України від 27 лютого 2014 р. № 794-VII «Про Кабінет Міністрів України».

7. Закон від 17 березня 2011 р. № 3166-VI України «Про центральні органи виконавчої влади».

8. Закон України від 1 липня 1993 р. «Про колективні договори і угоди».

9. Закон України від 23 грудня 2010 року № 2862-VI «Про соціальний діалог в Україні».

10. Конвенція МОП № 88 про організацію служби зайнятості 1948 р.

11. Рекомендація МОП № 91 щодо колективних договорів 1959 р.

12. Декларация МОТ «О социальной справедливости в целях справедливой глобализации». Принята 10 июня 2008 г.

13. Директива № 2019/1152 Європейського Парламенту і Ради від 20 червня 2019 р. про прозорі й передбачувані умови праці в Європейському Союзі.

14. Розвиток трудового потенціалу як складова соціальної безпеки України: монографія / С.В. Вишневецька, В.Л. Костюк, М.І. Іншин, І.С. Сахарук та ін. / за ред. М.І. Іншина, І.С. Сахарук. – Київ: ФОП Маслаков, 2018. – 544 с.

Практичні завдання

Завдання 1

Голова профспілки заводу Мулик проходячи повз приміщення майстерень побачив як з верхніх поверхів приміщення опалили шматки штукатурки у безпосередній близькості до входу в цех. На виробничій нараді Мулик звернувся до директора заводу Салійчука з вимогою негайно усунути небезпеку для працівників. На вимогу директор відреагував реплікою, що техніка безпеки голови профспілки не стосується, а його повноваження тільки в тому щоб збирати внески і розподіляти путівки на відпочинок. Мулик звернувся за роз'ясненнями до юрисконсульта профспілки щодо контрольних повноважень професійних спілок та їх керівників.

Підготуйте письмову юридичну консультацію.

Завдання 2

Терміст ПАТ «Турбоатом» Ватрас хоче подати до територіального органу Державної служби України з питань праці скаргу на грубі порушення вимог охорони праці на робочому місці, проте він боїться переслідувань з боку адміністрації підприємства. За допомогою він звернувся до знайомого адвоката.

Підготуйте проект скарги.

Завдання 3

Працівники ПрАТ «Київзеленбуд» активно захищаючи свої трудові права, часто звертаються зі скаргами в різні органи щодо захисту своїх трудових прав, особливо в частині дотримання вимог охорони праці. На підприємстві протягом місяця відбувається дві-три перевірки дотримання законодавства про охорону праці. Голова правління дав доручення юрисконсульту підготувати заяву до суду з метою припинити перевірки як такі, що заважають веденню товариством своєї статутної діяльності та зібрати інформацію про працівників, які подавали скарги.

Дайте юридичну оцінку діям голови правління. Як повинен відреагувати в цьому випадку юрисконсульт підприємства?

Завдання 4

Працівники комунального вагоноремонтного підприємства Ключко, Мережко і Устенко звернулися до територіального органу Державної служби України з питань праці зі скаргою про їх незаконне звільнення за скороченням штатів. Державний інспектор праці Кабанов, розглянувши скаргу, дійшов висновку, що при звільненні бухгалтера Ключко і слюсаря Мережко були порушені вимоги п. 1 ст. 40, 42, 43 і 49-2 КЗпП України, та видав директору підприємства припис про поновлення цих працівників на роботі з оплатою вимушеного прогулу.

Директор відмовився виконувати припис, запропонувавши працівникам оскаржити звільнення в судовому порядку.

Як повинен поступити у цій ситуації державний інспектор праці? Який документ оформить його рішення? Підготуйте відповідний документ.

Тема 9. Виробнича демократія та її основні інститути

Контрольні питання

1. Як зараз розуміють виробничу демократію?
2. Що собою являє «соціальне партнерство» і яка його правова основа в Україні?
3. Розкрийте значення терміну «соціальний діалог» та вкажіть на правові основи його здійснення.
4. Розкрийте поняття «біпартизм» і «трипартизм».
5. Назвіть основоположні принципи трипартизму та сучасної соціальної політики.
6. Які форми соціального діалогу передбачає законодавство України?
7. Класифікуйте органи виробничої демократії.
8. Розкрийте основні складові участі працівників в управлінні виробництвом.
9. Які типи участі працівників у справах підприємства ви знаєте?
10. Яких суб'єктів, передбачених Законом України «Про вищу освіту», можна віднести до органів виробничої демократії?

Рекомендована література

Основна:

1. Трудове право України: Підручник / В.І. Щербина, А.М. Соцький. – Чернівці: Технодрук, 2021. – 552 с.

Додаткова:

1. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. – К.: Україна, 1996. – 54 с.
2. Кодекс законів про працю України. Глава I, II, III, XVI, XVI-A.
3. Закон України від 1 липня 1993 р. «Про колективні договори і угоди».
4. Закон України від 23 грудня 2010 року № 2862-VI «Про соціальний діалог в Україні».
5. Конвенція МОП № 98 про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів 1949 р.
6. Конвенція МОП № 150 про адміністрацію праці: роль, функції та організація 1978 р.
7. Рекомендація МОП № 113 щодо консультацій та співробітництва між державною владою та організаціями підприємців і працівників у галузевому та в національному масштабі 1960 р.
8. Рекомендація МОП № 91 щодо колективних договорів 1959 р.
9. Рекомендація МОП № 163 щодо сприяння колективним переговорам 1981 р.

10. Директива № 2019/1152 Європейського Парламенту і Ради від 20 червня 2019 р. про прозорі й передбачувані умови праці в Європейському Союзі.

11. Мельничук Н.О. Договірне регулювання трудових відносин в нових економічних умовах: монографія / Н.О. Мельничук. – К.: «Хай-Тек Прес», 2012. – 340 с.

Практичні завдання

Завдання 1

Двадцять найбільш кваліфікованих робітників казенного підприємства «Патронташ» провели збори, на яких обрали своїх представників. Крім того, збори уповноважили представників цих працівників представляти їх у двосторонній робочій комісії для ведення колективних переговорів та укладення з ними окремого колективного договору. Голова робочої комісії відмовився визнавати повноваження представників робітників і включати їх до складу робочої комісії, оскільки у ній уже були представники профспілкової організації підприємства. Делегат від кваліфікованих робітників Тістик звернувся за роз'ясненням до адвоката.

Підготуйте письмову юридичну консультацію.

Завдання 2

Голові профспілкової організації ПАТ «Шахта «Успіх» Маріковському стало відомо, що адміністрація шахти веде перемовини з китайськими інвесторами про купівлю 30% акцій підприємства. Однак головною умовою цієї угоди виступають вимоги інвестора про встановлення на шахті китайського гірничого обладнання, що в свою чергу потягне скорочення 30% працівників, які працюють на підземних роботах. Маріковський звернувся до голови правління ПАТ Нагаєвського з проханням надати до профспілки інформацію про майбутні можливі зміни в складі акціонерів та зміни в організації виробництва і праці, яких слід очікувати працівникам. Голова правління відмовився надати таку інформацію, посилаючись на те, що профспілка вимагає інформацію з обмеженим доступом, яка не стосується її діяльності. Маріковський звернувся за роз'ясненням до Профспілки гірничо-металургійного комплексу.

Підготуйте письмову юридичну консультацію.

Завдання 3

На загальних профспілкових зборах комунального підприємства «Самопоміч громади району» було прийнято рішення про внесення змін до штатного розпису підприємства та запровадження окремої посади заступника директора із соціально-побутових питань, створення сектору соціальної роботи та створення окремого фонду соціально-побутового забезпечення працівників підприємства. Всі ці рішення були оформлені протоколом і направлені в вигляді пропозицій директору підприємства Кунаєву. Директор відмовився виконувати рішення загальних профспілкових зборів,

посилаючись на те, що такі рішення можуть прийматися виключно власником підприємства, а питання структури і штатної чисельності підприємства, це не компетенція профспілки. Пропозиції профспілки «не більше ніж папірець». Голова профспілки підприємства звернувся за роз'ясненням до адвоката.

Підготуйте письмову юридичну консультацію.

Завдання 4

Бригада монтажників-висотників відмовилася включити до свого складу випускника Київського вищого професійного училища будівництва і архітектури Припутеня, посилаючись на те, що він немає досвіду висотних робіт, хоча випускник й має рівень кваліфікації зі спортивного альпінізму «СП-1».

Директор ТОВ «Скелелазы» Торохтій переконував бригадира монтажників-висотників Жупаніна, що «демократія і самоврядування в бригаді – це добре», але бригада не має права відмовляти Припутеню, бо через це у підприємства можуть виникнути проблеми з органами Державної служби України з питань праці.

З'ясуйте чи дійсно це так. Підготуйте письмову юридичну консультацію.

Тема 10. Зайнятість і правове регулювання працевлаштування

Контрольні питання

1. Охарактеризуйте безробіття як соціально-економічне явище.
2. Розкрийте поняття «зайнятість населення».
3. Що являє собою така категорія як «форми зайнятості»?
4. Назвіть види зайнятості.
5. У чому полягає державне регулювання зайнятості?
6. Охарактеризуйте моделі державної політики зайнятості.
7. Назвіть ключові положення Лісабонської стратегії забезпечення повної зайнятості.
8. Охарактеризуйте коротко основні послуги у сфері зайнятості, що надаються громадянам.
9. Що являють собою основні послуги державної служби зайнятості для роботодавців?
10. Розкрийте систему заходів активної політики зайнятості на ринку праці.

Рекомендована література

Основна:

1. Трудове право України: Підручник / В.І. Щербина, А.М. Соцький. – Чернівці: Технодрук, 2021. – 552 с.

Додаткова:

1. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. – К.: Україна, 1996. – 54 с.
2. Закон України від 1 липня 2010 р. № 2411-VI «Про засади внутрішньої і зовнішньої політики».
3. Кодекс законів про працю України. Глава I, II, III, XVIII.
4. Закон України від 5 липня 2012 р. № 5067-VI «Про зайнятість населення».
5. Закон України від 5 листопада 2015 р. № 761-VIII «Про зовнішню трудову міграцію».
6. Закон України від 27 лютого 2014 р. № 794-VII «Про Кабінет Міністрів України».
7. Закон від 17 березня 2011 р. № 3166-VI України «Про центральні органи виконавчої влади».
8. Закон України від 1 липня 1993 р. «Про колективні договори і угоди».
9. Закон України від 23 грудня 2010 року № 2862-VI «Про соціальний діалог в Україні».
10. Конвенція МОП № 88 про організацію служби зайнятості 1948 р.
11. Рекомендація МОП № 91 щодо колективних договорів 1959 р.
12. Декларація МОТ «О социальной справедливости в целях справедливой глобализации». Принята 10 июня 2008 г.
13. Директива № 2019/1152 Європейського Парламенту і Ради від 20 червня 2019 р. про прозорі й передбачувані умови праці в Європейському Союзі.
14. Макогон О.В. Гармонізація трудового законодавства України із законодавством Європейського Союзу про регулювання трудових відносин працівників-мігрантів: монографія / О.В. Макогон. – К.: Ніка-Центр, 2015. – 328 с.
15. Розвиток трудового потенціалу як складова соціальної безпеки України: монографія / С.В. Вишневецька, В.Л. Костюк, М.І. Іншин, І.С. Сахарук та ін. / за ред. М.І. Іншина, І.С. Сахарук. – Київ: ФОП Маслаков, 2018. – 544 с.
16. Атипичная занятость и прекаризация труда в Украине / под ред. В. Дудина и З. Поповича. – Киев: Центр социальных и трудовых исследований, 2017. – 69 с.
17. Каргалова М.В. Занятость как высший приоритет социальной политики XXI века (опыт стран Европейского союза) // Труд за рубежом. – 2003. – № 1 (57). – С. 3-18.
18. Балашов Ю.К., Силин А.А. Регулирование трудовых отношений в сфере занятости // Труд за рубежом. – 1994. – № 2 (22). – С. 60 – 75.
19. Вишневская Н.Т. Государственная политика занятости (опыт стран с развитой рыночной экономикой) // Труд за рубежом. – 1999. – № 2. – С. 39-55.

Практичні завдання

Завдання 1

Арахамія звернувся до регіонального підрозділу державної служби зайнятості з проханням зареєструвати його як особу, яка шукає роботу та направити на перепідготовку до навчального закладу служби. Йому відмовили в реєстрації, мотивуючи це тим, що в Арахамії немає трудової книжки і страхового стажу. А тому він не має права на сприяння зайнятості шляхом перепідготовки і пошуку підходящої роботи. Арахамія звернувся до адміністративного суду з позовом щодо неправомірних дій регіонального підрозділу державної служби зайнятості.

Підготуйте процесуальний документ, яким вирішується дана ситуація.

Завдання 2

ТОВ «Бурштинові хащі» звернулося до регіонального підрозділу державної служби зайнятості з проханням підібрати персонал для новоствореного підрозділу, який знаходиться в зоні відповідальності цього органу. У листі повідомлялося, що філія потребує 20 працівників. Список посад із передбачуваними розмірами заробітної плати додавався. У відповідь на лист регіональний підрозділ державної служби зайнятості повідомив, що ДСЗ сприяє зайнятості фізичним, а не юридичним особам, а тому підприємству необхідно звертатися до приватного агентства зайнятості, яке функціонує в тому районі. Керівництво ТОВ «Бурштинові хащі» звернулося зі скаргою до директора Державного центру зайнятості на дії підпорядкованого органу.

Підготуйте письмову відповідь на скаргу ТОВ «Бурштинові хащі».

Завдання 3

Єрмак був зареєстрований як безробітний у регіональному підрозділі державної служби зайнятості. Місцевий виконком вирішив оновити парково-розважальну зону містечка, залучивши до цієї роботи усіх громадян, які знаходилися на обліку в службі зайнятості. Єрмаку запропонували укласти трудовий договір про роботу помічника плиточника на 3 літні місяці. До того як Єрмак став на облік, він працював у відділі планування РДА. Єрмак відмовився укласти договір. За це його зняли з обліку в службі зайнятості та відмовили у наданні направлення на перепідготовку. Єрмак оскаржив рішення служби зайнятості до суду.

Яке рішення має прийняти суд? Підготуйте проект процесуального документу щодо вирішення цієї справи.

Завдання 4

Герус після відвідин острова Занзібар вирішив організувати спільно з громадянами Танзанії туристичне агентство у місті Києві. У результаті було зареєстровано ТОВ «Батьківщина Меркьюрі». Герус звернувся до міського центру зайнятості з заявою про надання дозволу на роботу в якості туристичних агентів двом громадянам Об'єднаної Республіки Танзанія.

Міський центр зайнятості відмовився видати дозвіл на працевлаштування, мотивуючи це тим, що працевлаштування іноземних громадян у цій сфері не відповідає вимогам, передбаченим законодавством України щодо працевлаштування іноземців. Зокрема, працевлаштування іноземців у цій сфері впливає на рівень безробіття серед громадян України. Герус оскаржив рішення міського центру зайнятості до суду.

Яке рішення має прийняти суд? Підготуйте проект процесуального документу щодо вирішення цієї справи.

Тема 11. Трудовий договір

Контрольні питання

1. Визначте поняття трудового договору.
2. Хто є сторонами трудового договору?
3. У чому полягає юридична природа трудового договору?
4. Розкрийте зміст трудового договору.
5. Назвіть основні види трудового договору.
6. Розкрийте порядок укладення трудового договору.
7. У чому сутність випробування при прийомі на роботу?
8. Що таке новація трудового договору і які її види?
9. У чому відмінності переведення і переміщення працівників?
10. Назвіть основні підстави припинення трудового договору.
11. У чому відмінності розірвання трудового договору укладеного працівником на невизначений строк та строкового трудового договору?
12. Назвіть основні і додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.
13. Які треті особи можуть бути ініціаторами розірвання трудового договору?
14. Розкрийте порядок розірвання трудового договору.
15. Яким чином оформляється звільнення і проводяться розрахунки із звільненим працівником?

Рекомендована література

Основна:

1. Трудове право України: Підручник / В.І. Щербина, А.М. Соцький. – Чернівці: Технодрук, 2021. – 552 с.

Додаткова:

1. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. – К.: Україна, 1996. – 54 с.
2. Кодекс законів про працю України. Глава III, III-А.
3. Закон України від 5 липня 2012 р. № 5067-VI «Про зайнятість населення».

4. Закон України від 5 листопада 2015 р. № 761-VIII «Про зовнішню трудову міграцію».

5. Закон України від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII «Про державну службу».

6. Закон України від 14 жовтня 2014 р. № 1700-VII «Про запобігання корупції».

7. Директива № 2019/1152 Європейського Парламенту і Ради від 20 червня 2019 р. про прозорі й передбачувані умови праці в Європейському Союзі.

8. Директива Ради ЄС 97/81/ЄС від 15 грудня 1997 р. «Про роботу на умовах неповного робочого часу».

9. Директива Ради ЄС 1999/70/ЄС від 28 червня 1999 р. «Про роботу за строковими трудовими договорами».

10. Указ Президії Верховної Ради СРСР від 24 вересня 1974 р. № 311-IX «Про умови праці тимчасових робітників і службовців».

11. Указ Президії Верховної Ради СРСР від 24 вересня 1974 р. № 310-IX «Про умови праці робітників і службовців зайнятих на сезонних роботах».

12. Постанова Кабінету Міністрів України від 27 квітня 1993 р. № 301 «Про трудові книжки працівників».

13. Постанова Кабінету Міністрів України від 3 квітня 1993 р. № 245 «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій».

14. Положення про порядок укладання контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників. Затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 19 березня 1994 р. № 170.

15. Типова форма контракту з працівником, затверджена наказом Міністерства праці України від 15 квітня 1994 р. № 23.

16. Порядок реєстрації трудового договору між працівником і фізичною особою. Затверджено наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 8 червня 2001 р. № 260.

17. Атипичная занятость и прекаризация труда в Украине / под ред. В. Дудина и З. Поповича. – Киев: Центр социальных и трудовых исследований, 2017. – 69 с.

18. Гавел О. Основні концептуальні підходи до визначення змісту трудового договору // Право України. – 2000. – № 12. – С. 55 – 59.

19. Девізор Д.С. Правове регулювання укладення трудового договору з особливими категоріями працівників: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Київ. нац. ун-т. ім. Тараса Шевченка. – К., 2012. – 17 с.

20. Дума О.О. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Нац. юрид. ун-т. ім. Ярослава Мудрого. – К., 2017. – 17 с.

21. Ісаєв Ю.В. Спеціальні підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Київ. нац. ун-т. ім. Тараса Шевченка. – К., 2012. – 16 с.

22. Кернякевич Ю.В. Правове регулювання переведення працівників на іншу роботу: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України. – К., 2012. – 15 с.

23. Курова А.А. Правове регулювання розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Київ. нац. ун-т. ім. Тараса Шевченка. – К., 2017. – 17 с.

24. Лещух Д.Р. Форма трудового договору: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Нац. ун-т. внутр. справ. – Харків, 2005. – 15 с.

Практичні завдання

Завдання 1

Поступаючи на роботу Веніславський не зміг подати трудову книжку у зв'язку з її втратою та звернувся з письмовою заявою до роботодавця оформити йому нову трудову книжку. У кадровій службі відмовилися оформляти йому нову трудову книжку. Свою відмову керівник кадрової служби обґрунтовував тим, що в разі втрати трудової книжки її дублікат видається працівнику за останнім місцем його роботи. Веніславський же наполягав на видачі йому нової трудової книжки роботодавцем, посилаючись на те, що організація, де він раніше працював, – ліквідована. Тоді керівник кадрової служби порадив звернутися до профспілкового комітету їх підприємства за роз'ясненнями з цього питання.

Змодельуйте дії голови профспілкового комітету в разі звернення Веніславського за роз'ясненнями щодо його питання.

Завдання 2

Королевська була прийнята на посаду начальника планово-економічного відділу Федерації профспілок України строком на один рік. У трудовому договорі не було вказано обставини (причини), які послужили підставою для укладання з нею строкового трудового договору. По перебігу річного терміну, вказаному в трудовому договорі, Королевська була звільнена за п. 2 ст. 36 КЗпП України (закінчення строку трудового договору). Після отримання трудової книжки і копії наказу про звільнення Королевська звернулася в суд з позовом до ФПУ про поновлення на роботі, визнання строкового трудового договору укладеним на невизначений строк, оплати часу вимушеного прогулу та компенсації моральної шкоди.

Підготуйте проект рішення суду.

Завдання 3

Аллахвердієва була прийнята на роботу заступником головного бухгалтера магазину «Зелений двір» з чотиримісячним іспитовим строком. Протягом цих чотирьох місяців Аллахвердієва неодноразово запізнювалася на роботу, в зв'язку з чим й була звільнена роботодавцем за п. 11 ст. 40 КЗпП України. Аллахвердієва зі звільненням не погодилась і звернулася до суду з позовом про поновлення на роботі. У суді вона пред'явила медичний висновок про її вагітність.

Як повинна бути вирішена справа? Підготуйте проект рішення суду.

Завдання 4

За домовленістю з головним бухгалтером ПрАТ «Дунайриба» Янченко була допущена до роботи в якості бухгалтера-ревізора. У відділі кадрів їй пообіцяли укласти трудовий договір і видати наказ про прийняття на роботу через тиждень. Проте, по перебігу тижневого строку її роботи на підприємстві в укладенні трудового договору їй було відмовлено головою правління ПрАТ у зв'язку з перевитратою фонду заробітної плати та відсутністю в новому штатному розписі посади бухгалтера-ревізора. Домовленість із головним бухгалтером була визнана недійсною. Янченко подала позов до суду з вимогою зобов'язати ПрАТ «Дунайриба» укласти з нею трудовий договір про роботу на посаді бухгалтера-ревізора з моменту її фактичного допуску до роботи.

Як повинна бути вирішена справа? Підготуйте проект рішення суду.

Завдання 5

Ясько працювала на швейній фабриці швеєю-мотористкою. Відповідно до медичного висновку їй була рекомендована робота, не пов'язана з шумом та підняттям тягарів. На підставі медичного висновку, який Ясько надала роботодавцю, вона без її згоди була переведена на роботу з нумерації крою. Однак до цієї роботи вона так і не приступила і була звільнена відповідно до п. 6 ст. 36 КЗпП України у зв'язку з відмовою від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці. Ясько з таким звільненням не погодилась і звернулася з позовом до суду про поновлення її на роботі швей-мотористки.

Як повинна бути вирішена справа? Підготуйте проект рішення суду.

Завдання 6

Працівниця швейної фабрики Красносільська була затримана на прохідній з краденими цінностями, про що працівники служби безпеки підприємства склали протокол, який направили до органів національної поліції для притягнення Красносільської до юридичної відповідальності. Крім того, цей протокол була направлено до Ради ветеранів швейної фабрики, яка оголосила Красносільській громадський осуд. Не зважаючи на це, директор фабрики видав наказ про звільнення Красносільської на підставі п. 8 ст. 40 КЗпП України. Красносільська заперечувала проти подібного звільнення, посилаючись на те, що розкрадання чужого майна не було, всі цінності у неї були вилучені та повернуті до цеху готової продукції, а за спробу розкрадання чужого майна розірвання трудового договору не передбачено чинним законодавством. Красносільська зі звільненням не погодилась і звернулася з позовом до суду про поновлення її на роботі

Як повинна бути вирішена справа? Підготуйте проект рішення суду.

Тема 12. Робочий час

Контрольні питання

1. Визначте поняття робочого часу.
2. Які є нормативи робочого часу?
3. Назвіть основні види робочого часу.
4. Визначте поняття режиму робочого часу.
5. Назвіть основні види режиму робочого часу.
6. Який порядок встановлення режиму робочого часу?
7. Що таке облік робочого часу та які його види?

Рекомендована література

Основна:

1. Трудове право України: Підручник / В.І. Щербина, А.М. Соцький. – Чернівці: Технодрук, 2021. – 552 с.

Додаткова:

1. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. – К.: Україна, 1996. – 54 с.

2. Кодекс законів про працю України. Глава IV.

3. Закон України від 15 листопада 1996 р. № 504/96-ВР «Про відпустки».

4. Закон України від 5 липня 2012 р. № 5067-VI «Про зайнятість населення».

5. Закон України від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII «Про державну службу».

6. Конвенція МОП № 1 про обмеження тривалості робочого часу на промислових підприємствах до 8 годин на день та 48 годин на тиждень 1919 р.

7. Конвенція МОП № 30 про регулювання робочого часу в торгівлі та установах 1930 р.

8. Конвенція МОП № 47 про скорочення робочого часу до сорока годин на тиждень 1935 р.

9. Директива Європейського Парламенту і Ради від 4 листопада 2003 р. № 2003/88/ЄС про деякі аспекти організації робочого часу.

10. Директива № 2019/1152 Європейського Парламенту і Ради від 20 червня 2019 р. про прозорі й передбачувані умови праці в Європейському Союзі.

11. Директива Ради ЄС 97/81/ЄС від 15 грудня 1997 р. «Про роботу на умовах неповного робочого часу».

12. Венедиктова В. Регулювання ненормованого робочого часу в умовах ринкової економіки // Право України. – 1999. – № 7. – С. 104 – 106, 131.

13. Малишевська З.Я. Правове регулювання режиму робочого часу в Україні: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Київ. нац. ун-т. ім. Тараса Шевченка. – К., 2019. – 20 с.

14. Попова-Коряк К.О. Особливості правового регулювання праці науково-педагогічних працівників: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Донец. юрид. ін.-т. МВС. – Кривий Ріг, 2019. – 20 с.

15. Саленко І.В. Правове регулювання раціонального використання робочого часу: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Київ. нац. ун-т. ім. Тараса Шевченка. – К., 2019. – 20 с.

16. Соцький А.М. Правове регулювання організації праці у контексті сучасного розвитку економіки: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Київ. нац. ун-т. ім. Тараса Шевченка. – К., 2012. – 17 с.

17. Царюк М.З. Правові нормативи робочого часу // Правове життя сучасної України: матер. Міжнар. наук.-практ. конф. (16-17 травня 2013 р.). Т 1 / відп. за випуск д.ю.н., проф. В.М. Дрьомін; Націон. ун-т «Одеська юридична академія». – Одеса: Фенікс, 2013. – С. 590 – 591.

18. Юрченко А.А. Принципи трудового права в регулюванні робочого часу і часу відпочинку в умовах ринкових відносин: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Східноукраїнський нац. ун-т. ім. Володимира Даля. – Луганськ, 2012. – 17 с.

Практичні завдання

Завдання 1

При прийомі на роботу на посаду методиста Центру професійної перепідготовки ОЦЗ Борзова звернулася до роботодавця з проханням встановити їй неповний робочий день – три години. При цьому вона посилалася на те, що їй необхідно доглядати за хворим батьком. Роботодавець запропонував встановити Борзовій режим гнучкого робочого часу. Чи має право Борзова вимагати від роботодавця встановлення їй неповного робочого часу? За яких умов? Оцініть пропозицію роботодавця. Вирішіть ситуацію, якщо роботодавець погодиться на встановлення Борзовій неповного робочого дня, але тільки не менше 4 годин.

Підготуйте письмову юридичну консультацію.

Завдання 2

У зв'язку зі святкуванням ювілею міста в організації, яка працює в режимі п'ятиденного робочого тижня (вихідні дні – субота і неділя), був оголошений додатковий вихідний день – п'ятниця. Тим же наказом керівника організації була збільшена тривалість робочого дня на дві години щоденно протягом робочого тижня, що передував трьом вихідним дням.

В окремих працівників, які мають дітей, подібні зміни режиму роботи викликали труднощі. Голова профспілки також засумнівався в законності наказу керівника і звернувся до юрисконсульта за роз'ясненнями.

Підготуйте письмову юридичну консультацію.

Завдання 3

Студентка першого курсу вечірнього відділення юридичного факультету університету Криворучкіна у віці 17 років була прийнята на роботу

помічником адвоката в адвокатське бюро. У трудовому договорі з Криворучкіною було передбачено ненормований робочий день. Користуючись своїми знаннями з основ права, Криворучкіна заперечила проти встановлення їй ненормованого робочого дня. При цьому вона заявила, що їй як неповнолітній має бути встановлено скорочений робочий час не більше 36 годин на тиждень. Керівник адвокатського бюро пояснив, що Криворучкіна буде працювати не більше семи годин на день, а можливі перевищення робочого часу матимуть епізодичний характер і компенсуватимуться наданням Криворучкіній додаткової відпустки тривалістю п'ять календарних днів. Криворучкіна все ж сумнівалася в правомірності встановлення їй ненормованого робочого дня. Тоді керівник юридичного бюро доручив старшому юрисконсульту Грищенко підготувати письмову юридичну консультацію для Криворучкіної з цього питання.

Підготуйте письмову юридичну консультацію.

Завдання 4

У зв'язку з нехваткою персоналу і для тимчасового заміщення відсутніх працівників директор Олександрівської центральної районної лікарні видав наказ, відповідно до якого медсестри приймального та терапевтичного відділень з їх згоди здійснюють додаткові чергування понад норму робочого часу. Черговість цих чергувань визначається графіком, що затверджується директором щомісячно. Голова профспілкової організації стверджував, що цей наказ незаконний, бо ці чергування – це додаткова робота, яку можна розцінювати як роботу за сумісництвом, або ж як надурочні роботи. З метою уникнення трудового конфлікту директор доручив юрисконсульту підготувати для голови профспілки юридичну консультацію.

Підготуйте письмову юридичну консультацію.

Тема 13. Час відпочинку

Контрольні питання

1. Визначте поняття часу відпочинку.
2. Які види часу відпочинку Ви знаєте?
3. Назвіть основні види перерв протягом робочого дня.
4. Які святкові та неробочі дні передбачає законодавство України?
5. У чому сутність права працівників на відпустки та які гарантії реалізації цього права передбачає законодавство України?
6. Вкажіть основні види відпусток.
7. Розкрийте відмінності між щорічними додатковими та іншими додатковими відпустками.
8. У яких видах відпусток найбільше виявляється соціальний характер трудового права України?

Рекомендована література

Основна:

1. Трудове право України: Підручник / В.І. Щербина, А.М. Соцький. – Чернівці: Технодрук, 2021. – 552 с.

Додаткова:

1. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. – К.: Україна, 1996. – 54 с.

2. Кодекс законів про працю України. Глава IV.

3. Закон України від 15 листопада 1996 р. № 504/96-ВР «Про відпустки».

4. Закон України від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII «Про державну службу».

5. Конвенція МОП № 1 про обмеження тривалості робочого часу на промислових підприємствах до 8 годин на день та 48 годин на тиждень 1919 р.

6. Конвенція МОП № 14 про щотижневий відпочинок на промислових підприємствах 1921 р.

7. Конвенція МОП № 47 про скорочення робочого часу до сорока годин на тиждень 1935 р.

8. Конвенція МОП № 106 про щотижневий відпочинок в торгівлі та установах 1957 р.

9. Конвенція МОП № 132 про оплачувані відпустки 1970 р.

10. Конвенція МОП № 140 про оплачувані учбові відпустки 1974 р.

11. Директива № 2019/1152 Європейського Парламенту і Ради від 20 червня 2019 р. про прозорі й передбачувані умови праці в Європейському Союзі.

12. Директива № 2003/88/ЄС Європейського Парламенту і Ради від 4 листопада 2003 р. про деякі аспекти організації робочого часу.

13. Бочарникова А.С. Правове регулювання соціальних відпусток в Україні: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Дон. юрид. інст. МВС України – Кривий Ріг, 2016. – 16 с.

14. Волощук О. Принцип забезпечення права на відпочинок як інституційний принцип трудового права // Підприємництво, господарство і право. – 2004. – № 2. – С. 13–16.

15. Гончарова Г., Жернаков В., Прилипко С. Спірні питання застосування ст. 26 Закону «Про відпустки»// Право України. – 2000. – № 8. – С. 85 – 87.

16. Готра В.В. Правове регулювання часу відпочинку за законодавством України: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Східноукраїнський нац. ун-т. ім. Володимира Даля. – Луганськ, 2011. – 17 с.

17. Красюк Т.В. Правове регулювання робочого часу та часу відпочинку науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів III та IV рівнів акредитації: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого. – Харків, 2008. – 16 с.

18. Ситницька О.А. Юридичні гарантії права на працю та права на відпочинок за трудовим законодавством України: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Львів. нац. ун-т. ім. Івана Франка. – Львів, 2009. – 13 с.

19. Юрченко А.А. Принципи трудового права в регулюванні робочого часу і часу відпочинку в умовах ринкових відносин: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Східноукраїнський нац. ун-т. ім. Володимира Даля. – Луганськ, 2012. – 17 с.

Практичні завдання

Завдання 1

У зв'язку з хворобою змінника водій цеху № 12 ПрПТ «Київхліб» Пашковський був викликаний на роботу в його вихідний день (робота здійснювалася за графіком: два дні робочі, два дні – вихідні). Яка процедура залучення працівника до роботи у вихідний день за таких обставин? Як буде компенсована робота Пашковського в його вихідний день?

Підготуйте письмову юридичну консультацію.

Завдання 2

Яцик поступила на роботу диспетчером до Державного унітарного підприємства «Бастранс» 1 вересня 2019 р. Генеральний директор підприємства 13 лютого 2020 р. видав наказ про надання Яцик оплачуваної відпустки за перший робочий рік з 2 березня 2020 р., так як до цього часу збігає шість місяців її роботи на підприємстві. Після ознайомлення з наказом Яцик виразила свою незгоду піти у відпустку з 2 березня і попросила перенести їй відпустку на літній час. При цьому Яцик заявила, що вона є одинокою матір'ю, про що роботодавцю відомо, і вона має право на надання відпустки в будь-який зручний для неї час року.

Оцініть правомірність дій директора. Чи підлягає задоволенню прохання Яцик? Чи зміниться ситуація, якщо надання відпустки Яцик з 1 березня буде передбачено графіком відпусток? Які дії може вчинити роботодавець у випадку відмови Яцик піти у відпустку в строк, передбачений графіком?

Підготуйте письмову юридичну консультацію.

Завдання 3

Працівникам ТОВ «Озеленення» Фрису, Прощуку та Нікітіній своєчасно не була здійснена оплата щорічних відпусток. Вони звернулися до роботодавця з вимогою про перенесення щорічних відпусток на інший час. Роботодавець погодився перенести відпустку кожному з працівників на наступний робочий рік. Однак працівники наполягали на перенесенні відпусток на інший час протягом поточного робочого року. Хто має більш переконливу правову позицію.

Підготуйте письмову юридичну консультацію.

Завдання 4

З метою забезпечення безперервного обслуговування пацієнтів у літній період графіком відпусток медичного персоналу приватної клініки «Скороход і компанія» було встановлено почергове надання відпусток працівникам, що взаємозамінюються. Крім того, генеральний директор клініки видав наказ, відповідно до якого у випадку невиходу працівника, що відноситься до категорії медичного персоналу, на роботу з відпустки в строк, встановлений графіком (з причин тимчасової непрацездатності тощо), відпустка працівника, який замінює особу, що не вийшла на роботу, автоматично переноситься. При цьому, відпустка працівнику, який замінює відсутню особу, може бути надано не раніше часу виходу на роботу працівника, якого замінюють. У голови профспілкової організації виникли сумніви щодо правомірності такого наказу. Він звернувся до юрисконсульта клініки за роз'ясненнями.

Підготуйте письмову юридичну консультацію.

Тема 14. Нормування праці

Контрольні питання

1. Що являє собою нормування праці, які його правові підстави?
2. Дайте загальну характеристику норм праці.
3. Які умови праці, які мають враховуватися при розробленні норм виробітку (норм часу) і норм обслуговування?
4. Охарактеризуйте загальний порядок запровадження, заміна і перегляду норм праці.
5. Коли запроваджуються тимчасові норми праці?
6. Що таке атестація і раціоналізація робочих місць, які їх правові підстави?
7. Як пов'язані норми праці та інтенсивність праці?
8. Визначте поняття «напруженість праці».
9. Що таке «рестрикціонізм»?
10. Назвіть види напруженості праці працівника, які передбачає законодавство, та види матеріальної компенсації за такі умови праці.

Рекомендована література

Основна:

1. Трудове право України: Підручник / В.І. Щербина, А.М. Соцький. – Чернівці: Технодрук, 2021. – 552 с.

Додаткова:

1. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. – К.: Україна, 1996. – 54 с.
2. Кодекс законів про працю України. Глава VI.

3. Рекомендація про трудові правовідносини № 198. Прийнята на 95-й сесії Генеральної конференції Міжнародної організації праці 31 травня 2006 р.

4. Постанова Ради Міністрів Української РСР і Української республіканської ради професійних спілок «Про дальший розвиток і підвищення ефективності проведення атестації робочих місць і їх раціоналізації в промисловості та інших галузях народного господарства» від 16 вересня 1985 р. № 348.

5. Рекомендації щодо нормування праці в галузях народного господарства, затверджені Постановою Міністерства праці України від 19.05.1995 р. № 2.

6. Міжгалузеві норми чисельності робітників, що обслуговують громадські будівлі (будівлі управлінь, конструкторські і проектні організації), затверджені наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 11 травня 2004 р. № 105.

7. Міжгалузеві норми чисельності працівників юридичної служби, затверджені наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 11 травня 2004 р. № 108.

8. Міжгалузеві норми чисельності, норми обслуговування та норми часу для працівників, зайнятих обслуговуванням основного та допоміжного виробництва, затверджені наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 14 листопада 2005 р. № 374.

9. Міжгалузеві нормативи чисельності працівників бухгалтерського обліку, затверджені наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 26 вересня 2003 р. № 269.

10. Міжгалузеві нормативи чисельності працівників, зайнятих доборою, розстановкою, підвищенням кваліфікації (перепідготовкою) та обліком кадрів, затверджені наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 18 грудня 2003 р. № 341.

11. Міжгалузеві норми часу працівників, що виконують роботи з діловодства, затверджені наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 1 жовтня 2007 р. № 512.

12. Національний класифікатор України ДК 003:2010 «Класифікатор професій», затверджений наказом Держспоживстандарту України від 28 липня 2010 р. № 327.

13. Норми витрат палива і мастильних матеріалів на автомобільному транспорті, затверджені наказом Міністерства транспорту України від 10 лютого 1998 р. № 43.

14. Норми часу для планування та обліку навчальної роботи педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів, затверджені наказом Міністерства освіти і науки України від 7 серпня 2002 р. № 450.

15. Норми часу та матеріально-технічних ресурсів, норми обслуговування для робітників при утриманні будинків, споруд і прибудинкових територій, затверджені наказом Міністерства регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України від 25 грудня 2013 р. № 603.

16. Правове регулювання організації праці: навчальний посібник / М.І. Іншин, А.М. Соцький, В.І. Щербина. – Харків: Діса плюс, 2013. – 448 с.

17. Волинець В.В. Теоретико-правові засади організаційно-управлінських відносин у трудовому праві України: монографія / В.В. Волинець. – Харків; Київ: Діса плюс, 2016. – 396 с.

Практичні завдання

Завдання 1

На державному унітарному підприємстві де працює 300 осіб, а в структурі має 10 самостійних підрозділів, директор своїм наказом поклав виконання обов'язків юрисконсульта підприємства на Шуляк, яка працює фахівцем кадрової служби і має юридичну освіту. Шуляк вказала, що згідно законодавства, по-перше, директор мав отримати згоду на переведення на іншу роботу, а, по-друге, штатний розпис підприємства має передбачати окрему посаду юрисконсульта, а не «вантажити» цю роботу на фахівців із інших підрозділів підприємства. Директор просив обґрунтувати таку позицію, а в якості компенсації за цю роботу – нагородити Шуляк премією.

Підготуйте письмову юридичну консультацію.

Завдання 2

Ректор приватного закладу вищої освіти вирішив спростити систему організації обліку навантаження науково-педагогічних працівників і своїм наказом затвердив наступні нормативи їх навантаження. Кожен викладач інституту повинен:

1. Провести за навчальний рік не менше 200 аудиторних занять.
2. Підготувати за початковий рік навчально-методичне видання окреме чи у співавторстві обсягом не менше як 5 друкованих аркушів.
3. За рік взяти участь не менше як у 2 наукових конференціях і підготувати не менше 2 фахових наукових статей.
4. Щомісяця відвідувати гуртожиток, де мешкають студенти, в яких викладач викладає відповідну дисципліну з відміткою у журналі відвідувань.
5. Взяти участь не менше як у 3-х загальноінститутських заходах, з фіксацією участі в Індивідуальному плані викладача.

Доцент кафедри гуманітарних дисциплін Наталуха засумнівався в законності цих вимог і відмовився підписувати наказ. Ректор доручив юрисконсульту підготувати роз'яснення положень наказу і довести їх через сайт інституту.

Підготуйте письмову юридичну консультацію.

Завдання 3

Директор комунального загальноосвітнього навчального закладу Коробкова вирішила переглянути норми обслуговування на прибирання в школі. Згідно з новим наказом нормою обслуговування з прибирання приміщень на одного працівника за зміну: 250 кв. м. класних кімнат, 100 кв. м. коридорів, 50 кв. м. загальних приміщень і туалетів. У районному відділі

освіти засумнівались як у повноваженнях директора щодо нормування цих видів робіт, так і в обґрунтованості встановлених наказом норм. Керівник РВО звернувся до юридичного відділу РДА за роз'ясненнями з означених питань нормування праці.

Підготуйте письмову юридичну консультацію.

Завдання 4

Директор приватної медичної клініки «Псих» Діденко своїм наказом встановила такі норми амбулаторного обслуговування пацієнтів для лікарів-психіатрів: час на обслуговування пацієнтів віком: до 18 років – 1 год.; від 18 до 45 років – 1,5 год.; від 45 до 60 років – 2 год.; від 60 років – 2,5 год. Після конфлікту лікаря Соломчука з пацієнтом на ґрунті того, що на думку пацієнта «...йому мало приділили уваги...», і дисциплінарного покарання, яке було до застосоване до лікаря, Соломчук звернувся до приватної юридичної компанії за роз'ясненнями щодо законності нормативів обслуговування пацієнтів у клініці.

Підготуйте письмову юридичну консультацію.

Тема 15. Оплата праці

Контрольні питання

1. Визначте поняття оплати праці.
2. У чому економічна і юридична сутність категорії «оплата праці»?
3. У чому Ви бачите спільне та відмінне у державному і договірному регулюванні оплати праці?
4. Дайте загальну характеристику елементів тарифної системи оплати праці.
5. Які основні види тарифної системи оплати праці Ви знаєте?
6. Дайте загальну характеристику нетарифних систем оплати праці.
7. Що таке заробітна плата і чим це поняття відрізняється від оплати праці?
8. Яка структура заробітної плати?
9. Охарактеризуйте основні види виплат.
10. У чому відмінності між преміями і доплатами?
13. Які види премій Ви знаєте?
11. Вкажіть основні гарантії права працівника на оплату праці.
12. Розкрийте основні положення порядку виплати заробітної плати.
13. Чи індексується заробітна плата в Україні?
14. Як обмежуються відрахування із заробітної плати?

Рекомендована література

Основна:

1. Трудове право України: Підручник / В.І. Щербина, А.М. Соцький. – Чернівці: Технодрук, 2021. – 552 с.

Додаткова:

1. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. – К.: Україна, 1996. – 54 с.
2. Конвенція про захист заробітної плати № 95 (переглянута) 1949 р.
3. Конвенція МОП № 100 про рівне винагородження 1951 р.
4. Конвенція МОП № 131 про встановлення мінімальної заробітної плати 1970 р.
5. Європейська соціальна хартія (переглянута). Ратифікована Законом України від 14 вересня 2006 р. № 137-V.
6. Кодекс законів про працю України. Глава VII, VIII.
7. Закон України від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР «Про оплату праці».
8. Постанова Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 р. № 1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери».
9. Багрій В.А. Правове регулювання додаткової заробітної плати в Україні: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Київ. нац. ун-т. ім. Тараса Шевченка. – К., 2017. – 20 с.
10. Божко В.М. Генеза правового регулювання оплати праці / Полтавський національний технічний ун-т ім. Юрія Кондратюка. – Полтава, 2010. – 400 с.
11. Божко В.М. Засади правового регулювання оплати праці: теоретичний аспект / Полтавський національний технічний ун-т ім. Юрія Кондратюка. – Полтава, 2011. – 402 с.
12. Верес Ю.М. Локальне правове регулювання оплати праці: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого». – Харків, 2012. – 17 с.
13. Ганечко О.М. Теоретичні та практичні проблеми правовідносин у сфері оплати праці в Україні: монографія. – Харків: Константа, 2017. – 388 с.
14. Головачова А.О. Правове регулювання оплати праці державних службовців в Україні: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Київ. нац. ун-т. ім. Тараса Шевченка. – К., 2018. – 19 с.
15. Парінов А.Б. Гарантійні та компенсаційні виплати у трудовому праві України: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Київ. нац. ун-т. ім. Тараса Шевченка. – К., 2019. – 20 с.
16. Сімутіна Я.В. Методи регулювання заробітної плати на сучасному етапі (правові проблеми): Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого. – Харків, 2007. – 17 с.
17. Соколова О.А. Особливості оплати праці державних службовців у сучасних умовах: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Київ. нац. ун-т. ім. Тараса Шевченка. – К., 2017. – 18 с.
18. Сонин О. Компенсации при переводе на работу в другую местность // Підприємництво, господарство і право. – 2002. – № 7. – С. 91 – 93.
19. Фартушок Т.Б. Захист права працівників на оплату праці: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Київ. нац. ун-т. ім. Тараса Шевченка. – К., 2017. – 16 с.

20. Шевелев К.Є. Правове регулювання оплати праці працівників бюджетної сфери: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Східноукраїнський нац. ун-т. ім. Володимира Даля. – Луганськ, 2012. – 17 с.

Практичні завдання

Завдання 1

Рішенням органу місцевого самоврядування було створено комунальне унітарне підприємство для виконання робіт за муніципальними замовленнями. У зв'язку з відсутністю таких замовлень підприємство тривалий час ніяких робіт не виконувало. У штаті підприємства залишилися директор, головний інженер і головний бухгалтер. З огляду на те, що їм декілька місяців не виплачувалася заробітна плата, вони звернулися з позовом до суду щодо стягнення заборгованості по заробітній платі.

Підготуйте проект рішення суду.

Завдання 2

Рябуха була прийнята на роботу прибиральницею до комунальної лікарні. Режим роботи було визначено на підставі графіку змінності – через день, почергово з іншою прибиральницею. Отримуючи через місяць заробітну плату Рябуха дізналася, що їй нарахована однакова сума незважаючи на те, що в місяці який минув, Рябуха працювала у святковий день – 14 жовтня, а інша прибиральниця у звичайні дні. Рябуха звернулася до юриста за роз'ясненнями.

Підготуйте письмову юридичну консультацію.

Завдання 3

У колективному договорі, укладеному у закладі вищої освіти, було передбачено, що працівники будуть забезпечуватись єдиними проїзними квитками, які мають бути придбані за рахунок коштів фонду заробітної плати. Співробітникам і викладачам ЗВО було запропоновано в рахунок заробітної плати отримати проїзні квитки і суму заробітної плати з вирахуванням їх вартості. Деякі працівники з цим не погодились, так як для проїзду до місця роботи вони не користуються громадським транспортом, і вимагали виплатити заробітну плату грошима в повному обсязі. Ректор дав завдання юрисконсульту підготувати роз'яснення з цього питання для працівників, щоб уникнути непорозумінь.

Підготуйте письмову юридичну консультацію.

Завдання 4

Напередодні Нового року о 23 годині на підприємстві сталась аварія. Декілька працівників, які вже відпрацювали свою зміну, були викликані з дому для усунення наслідків аварії. Аварія була ліквідована до 9 години ранку 1 січня. Голова профкому дорікав директору підприємства «свавіллям і порушенням трудового законодавства». Директор аргументував свої дії законними підставами і відповідними компенсаціями, які отримають

працівники. Для цього він дав доручення юрисконсульту підготувати необхідний наказ.

Підготуйте проект наказу щодо описаної ситуації.

Тема 16. Умови і охорона праці

Контрольні питання

1. Назвіть основні обов'язки роботодавця щодо створення для працівників безпечного і комфортного виробничого середовища.
2. Які з обов'язків щодо охорони праці Ви вважаєте найголовнішими?
3. Визначте поняття охорони праці.
4. Розкрийте систему правового регулювання охорони праці в Україні.
5. Назвіть і дайте загальну характеристику основних прав працівника на охорону праці.
6. Які основні організаційно-правові форми охорони праці Ви знаєте?
7. Яке значення державних міжгалузевих та галузевих стандартів охорони праці працівників?
8. Розкрийте правову основу організації діяльності служб охорони праці.
9. Назвіть випадки забезпечення працюючих засобами індивідуального і колективного захисту, мийними та знешкоджувальними засобами.
10. Чи обов'язкові медичні огляди усіх працівників?
11. Які види навчання та інформаційного забезпечення охорони праці Ви знаєте?
12. Хто проводить розслідування та облік нещасних випадків?
13. Розкрийте основні положення законодавства про забезпечення людині комфортного виробничого середовища.
14. Яке значення, на Вашу думку, має діяльність соціальної служби підприємства?

Рекомендована література

Основна:

1. Трудове право України: Підручник / В.І. Щербина, А.М. Соцький. – Чернівці: Технодрук, 2021. – 552 с.

Додаткова:

1. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. – К.: Україна, 1996. – 54 с.
2. Конвенція МОП № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять 1958 р.
3. Конвенція МОП №155 про безпеку та гігієну праці та виробниче середовище 1981 р.
4. Конвенція МОП № 161 про служби гігієни праці 1985 р.
5. Конвенція МОП № 174 про запобігання великим промисловим аваріям 1993 р.

6. Конвенція МОП № 187 про основи, що сприяють безпеці і гігієні праці 2006 р.

7. Європейська соціальна хартія (переглянута). Ратифікована Законом України від 14 вересня 2006 р. № 137-V.

8. Директива ЄС від 12 червня 1989 р. № 89/391 про заходи з покращення техніки безпеки і виробничої санітарії.

9. Директива Ради 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 р. створення загальних рамок для рівного поводження у сфері праці та зайнятості.

10. Кодекс законів про працю України. Глава XI.

11. Закон України від 24 березня 1995 р. № 2694-XII «Про охорону праці».

12. Баклан О. Контрольно-наглядова діяльність у сфері охорони праці: окремі питання // Право України. – 2000. – № 10. – С. 69 – 70.

13. Бек У.П. Правове регулювання охорони праці в Україні: теоретичний аспект: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Ін-т. держави і права ім. В.М. Корецького. – К., 2013. – 13 с.

14. Івчук Ю.Ю. Співвідношення приватних і публічних інтересів у правовому регулюванні охорони праці: автореф. дис... докт. юрид. наук: 12.00.05 / Київський нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. – К., 2016. – 36 с.

15. Медвецька О.О. Правове регулювання охорони праці творчих працівників: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Київський нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. – К., 2019. – 20 с.

16. Обушенко О.М. Проблеми охорони праці в умовах ринкової економіки: Автореф. дис... докт. юрид. наук: 12.00.05 / Київський нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. – К., 2014. – 35 с.

17. Попович Є.М. Нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства України: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Нац. ун-т внутр. справ. – Харків, 2003. – 17 с.

18. Чернега Р.Т. Концепція правового забезпечення охорони праці в контексті євроінтеграції України: монографія. – Харків: Панов, 2019. – 392 с.

19. Чорнобровка В.О. Правове регулювання охорони праці в Україні у контексті євроінтеграції: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Східноукраїнський нац. ун-т ім. Володимира Даля. – Луганськ, 2013. – 16 с.

20. Чудовський В.І. Теоретичні засади правового регулювання забезпечення належних, безпечних і здорових умов праці в Україні: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Ін-т. держави і права ім. В.М. Корецького. – К., 2013. – 17 с.

21. Шамшина І.І. Правові проблеми регулювання відносин у сфері охорони праці в сучасних умовах: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Нац. ун-т внутр. справ. – Харків, 2002. – 17 с.

22. Яковлев О.А. Правові засади встановлення умов праці за трудовим законодавством України: Автореф. дис... докт. юрид. наук: 12.00.05 / Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. – Харків, 2019. – 40 с.

Практичні завдання

Завдання 1

Токар Радущкий, вийшовши ранком на роботу, побачив, що в результаті нічної зливи із-за протікання у даху бетонна підлога навколо його станка залита водою. Його товариш Молюська, який працював у цьому ж цеху, порадив йому, поки не висохне підлога, тимчасово попрацювати на сусідньому станку, який практично не постраждав від дощу, але в якого несправне заземлення. Інакше, за словами Молюськи, у Радущкого буде простій, і він нічого не заробить за цей день. Радущкий звернувся до правового інспектора профспілки за роз'ясненнями щодо цієї ситуації.

Підготуйте письмове роз'яснення правового інспектора профспілки.

Завдання 2

Прораб дільниці Лерос неодноразово робив зауваження монтажнику Сушку, що працював на будівництві, за те, що той не користується захисною каскою. Сушко заперечував, що це його особиста справа, Лерос не повинен турбуватися про його здоров'я, а якщо щось і станеться, то тільки він сам, Сушко, і постраждає. Лерос наполягав, що у разі нещасного випадку він також матиме неприємності, а для того щоб переконати Сушка, звернувся до юридичного відділу компанії за роз'ясненнями.

Підготуйте письмову юридичну консультацію.

Завдання 3

При відвідуванні заводу «Пилотяг» державним інспектором служби з питань праці Неклюдовим з метою перевірки заяви про порушення правил техніки безпеки, служба безпеки заводу відмовилася пропускати інспектора на територію, мотивуючи це тим, що на даний момент з причин хвороби відсутні і генеральний директор, і начальник служби охорони праці. У подальшому в результаті перевірки з'ясувалося, що в цеху зборки пилотягів записи у журналах проведення інструктажів з техніки безпеки і перевірки знань щодо окремих працівників відсутні. Головний інженер Кривошеєв і начальник цеху Іонушас пояснили це тим, що багато робітників, які збирають пилотяги, перейшли до них із сусіднього підприємства, яке закрило аналогічний цех, є досвідченими і кваліфікованими спеціалістами, а тому їм особливо роз'яснювати нічого. Чи є порушення законодавства у діях роботодавця? Яке рішення повинен прийняти державний інспектор?

Підготуйте проект рішення державного інспектора.

Завдання 4

Керівників структурних підрозділів ПрАТ «Шумське» направили на короткотермінове навчання за програмою охорони праці у спеціалізований навчально-консультативний центр. Оскільки підприємство оплатило навчання, начальник відділу кадрів порадила директору укласти з особами, яких направили на навчання, додаткові угоди про те, що у випадку звільнення до закінчення строку дії свідоцтва, яке видавалося за результатами навчання,

працівник повертає підприємству кошти, витрачені на навчання. Директор викликав юрисконсульта для консультації.

Підготуйте письмову юридичну консультацію.

Тема 17. Юридичні аспекти оцінки професійного рівня працівників та результатів їх трудової діяльності

Контрольні питання

1. Що таке комплексна оцінка персоналу?
2. Назвіть основних суб'єктів оцінки персоналу.
3. Які основні напрямки діяльності Служби управління персоналом в частині оцінки персоналу передбачає законодавство?
4. Що таке кадровий резерв та яку правові основи його формування?
5. Чим відрізняється кадровий резерв від кандидатського резерву?
6. Назвіть випадки коли конкурс на посади державної служби не проводиться?
7. Сформулюйте визначення поняття «атестація працівників».
8. Який нормативно-правовий акт визначає основи правового регулювання атестації працівників підприємств?
9. Назвіть види атестації.
10. Як інші форми періодичного контролю якості професійних кваліфікацій та результатів трудової діяльності працівників, крім атестації, ви знаєте?

Рекомендована література

Основна:

1. Трудове право України: Підручник / В.І. Щербина, А.М. Соцький. – Чернівці: Технодрук, 2021. – 552 с.

Додаткова:

1. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. – К.: Україна, 1996. – 54 с.
2. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права. Прийнятий Генеральною Асамблеєю ООН 16 грудня 1966 р. Ратифікований Указом Президії Верховної Ради Української РСР № 2148-VIII від 19 жовтня 1973 р.
3. Європейська соціальна хартія (переглянута). Ратифікована Законом України від 14 вересня 2006 р. № 137-V.
4. Кодекс законів про працю України. Глава I, III, X.
5. Закон України від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII «Про державну службу».
6. Закон України від 14 жовтня 2014 р. № 1700-VII «Про запобігання корупції».

7. Закон України від 12 січня 2012 р. № 4312-VI «Про професійний розвиток працівників».

8. Порядок проведення атестації посадових осіб митної служби. Затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 25 грудня 2002 р. № 1984.

9. Типовий порядок проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців. Затверджено Постановою Кабінету Міністрів України від 23 серпня 2017 р. № 640 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 10 липня 2019 р. № 591).

10. Типове положення про службу управління персоналом державного органу. Затверджено Наказом Національного агентства України з питань державної служби від 03.03.2016 р. № 47.

Практичні завдання

Завдання 1

Голова районної державної адміністрації видав розпорядження, яким затвердив Положення про службову кар'єру працівників РДА. Відповідно до одного з пунктів Положення, кожен працівник адміністрації (незалежно від правового статусу) зобов'язувався опанувати англійську мову самостійно чи з викладачем, у вільний від роботи час, та надати до служби управління персоналом адміністрації сертифікат про володіння мовою на рівні B1. Діденко, яка працює у відділі освіти, поцікавилася у голови адміністрації щодо оплати послуг викладачів та вартості сертифікату. Зі слів керівника – підвищення професійної кваліфікації в частині знання мов – це турбота самих працівників. Діденко засумнівалася в законності цих вимог і звернулася до юридичної консультації.

Підготуйте письмову юридичну консультацію.

Завдання 2

Голова районної державної адміністрації видав розпорядження про формування службою управління персоналом адміністрації кадрового резерву керівників підприємств, установ, організацій, що знаходяться у сфері управління РДА. Начальник служби наполягав, що формування такого резерву виходить за межі компетенції не тільки служби, але й адміністрації. Для об'єктивності оцінки ситуації голова адміністрації звернувся за роз'ясненням до відомого адвоката.

Підготуйте письмову юридичну консультацію.

Завдання 3

Інспектор Бориспільської митниці Ананченко під час здійснення процедур митного контролю зневажливо звернувся до громадянина держави Ізраїль, а у відповідь на зауваження, порадив скаржитися хоч Голові митної служби. Свідком інциденту став начальник зміни Соломчук, який подав рапорт на ім'я начальника митниці з проханням притягнути Ананченка до дисциплінарної відповідальності та провести позачергову атестацію

посадової особи. Ананченко проти притягнення до дисциплінарної відповідальності не заперечував, але наполягав, що підстав для позачергової атестації немає. Начальник митниці дав доручення юридичному відділу підготувати роз'яснення щодо цього інциденту.

Підготуйте письмову юридичну консультацію.

Завдання 4

Учитель однієї з сільських шкіл на уроці англійської мови вилаяв дітей за допомогою англійської «не літературної лексики». Більшість дітей не зрозуміли про що говорив учитель. Однак син директора школи Кисіль зрозумів зміст того, що сказав учитель і розповів про це своїй матері. Наступного дня начальнику відділу освіти районної державної адміністрації Михайлюк надійшла доповідна записка від директора школи Кисіль з вимогою призначити позачергову атестацію з метою зниження кваліфікаційної категорії учителю та притягнення його до дисциплінарної відповідальності. Керівник відділу освіти засумнівалась, що за таких обставин можна ставити питання про позачергову атестацію, і звернулась до юридичного відділу за роз'ясненням.

Підготуйте письмову юридичну консультацію.

Тема 18. Дисципліна праці. Правові основи управління працівниками

Контрольні питання

1. Визначте поняття дисципліни праці. Розкрийте його значення для правового регулювання праці.
2. Які види дисципліни праці Ви знаєте?
3. Розкрийте основні методи забезпечення дисципліни праці.
4. Яким чином здійснюється правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку?
5. В чому виявляється специфіка правового регулювання дисципліни праці положеннями і статутами про дисципліну?
6. Що є підставою застосування заохочень до працівників?
7. Дайте загальну характеристику видів заохочень працівників і розкрийте порядок їх застосування.

Рекомендована література

Основна:

1. Трудове право України: Підручник / В.І. Щербина, А.М. Соцький. – Чернівці: Технодрук, 2021. – 552 с.

Додаткова:

1. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. – К.: Україна, 1996. – 54 с.

2. Кодекс законів про працю України. Глава Х.
3. Закон України від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII «Про державну службу».
4. Закон України від 14 жовтня 2014 р. № 1700-VII «Про запобігання корупції».
5. Закон України «Про державні нагороди України» від 16 березня 2000 р. № 1549-III.
6. Дисциплінарний статут прокуратури України. Затверджений Постановою Верховної Ради України від 6 листопада 1991 р. № 1796-XII.
7. Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту. Затверджене Постановою Кабінету Міністрів України від 26 січня 1993 р. № 55.
8. Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців підприємств, установ, організацій. Затверджені Постановою Держкомпраці СРСР за погодженням з ВЦРПС від 20 липня 1984 р. № 213.
9. Типові правила внутрішнього службового розпорядку. Затверджено Наказом Національного агентства України з питань державної служби 03.03.2016 № 50.
10. Типове положення про службу управління персоналом державного органу. Затверджено Наказом Національного агентства України з питань державної служби від 03.03.2016 р. № 47.
11. Положення про відомчі заохочувальні відзнаки Міністерства юстиції України. Затверджено Наказом Міністерства юстиції України 14.02.2013 № 271/5.
12. Барабаш О.Т. Дисципліна праці: Навч. посібник. – Харків: УкрЮОА, 1994. – 52 с.
13. Венедіктов С.В. Матеріальне та моральне стимулювання ефективної професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ України: теоретичний аспект: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. – К., 2005. – 16 с.
14. Внутрішній трудовий розпорядок: теоретико-правовий аспект: монографія / В.О. Голобородько, Д.В. Журавльов, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко; За наук. ред. проф. Ярошенка О.М. – Харків: Юрайт, 2012. – 256 с.
15. Кожушко С.І. Становлення, сучасний стан та перспективи розвитку законодавства про дисципліну праці в Україні: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Нац. ун-т внутр. справ. – Харків, 2007. – 17 с.
16. Колеснік Т.В. Забезпечення дисципліни праці в умовах ринкової економіки: теорія та практика: монографія / Т.В. Колеснік. – Харків: У справі, 2017. – 428 с.
17. Кохан М.С. Правові форми заохочення працівників до сумлінної праці в умовах ринкової економіки в Україні: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. – К., 2013. – 16 с.

18. Марушева О.А. Поєднання централізованого та локального правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Київ. нац. ун-т. ім. Тараса Шевченка. – К., 2013. – 17 с.

19. Падалка А.О. Правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку в Україні: монографія. – Харків: Константа, 2018. – 444 с.

20. Форманюк В.В. Правові засоби забезпечення трудової дисципліни: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Нац. ун-т «Одеська юрид. акад.». – Одеса, 2011. – 18 с.

Практичні завдання

Завдання 1

Припустимо, що вас як досвідченого юриста попросили розробити нормативну основу для правового забезпечення дисципліни праці персоналу приватного підприємства. Які методи забезпечення дисципліни праці ви порекомендуєте використовувати роботодавцю? Які локальні акти ви запропонуєте розробити роботодавцю? Які умови ви запропонуєте включити до колективного договору, локальних актів, трудових договорів?

Підготуйте письмову юридичну консультацію.

Завдання 2

В правилах внутрішнього трудового розпорядку передбачені наступні локальні норми:

«У разі накладення на працівника догани, до нього можуть бути одночасно застосовані такі заходи:

- щорічна відпустка переноситься з літнього на зимовий час;
- щомісячна премія за бездоганну працю не виплачується;
- під час проведення щомісячного «Дня здоров'я» (додаткового вихідного дня) порушник трудової дисципліни чергує на підприємстві.»

Оцініть законність включення до Правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства вказаних вище положень. Підготуйте письмовий висновок.

Завдання 3

Слюсар Наталуха повертаючись додому з роботи вчинив геройський поступок: врятував із палаючого будинку людину. На зборах трудового колективу Наталусі в урочистій обстановці вручили грамоту селищного голови з подякою за громадянську мужність. Наталуха поцікавився, а чому його рідне підприємство не оголосило йому навіть подяки, не говорячи вже про грошову премію, які передбачають Правила внутрішнього трудового розпорядку. Начальник цеху Холодов сказав Наталусі, що заохочення надаються тільки за хорошу роботу, а не за подвиги. Наталуха звернувся за роз'ясненнями до головного юрисконсульта підприємства.

Підготуйте письмову юридичну консультацію.

Завдання 4

Розділ II Правил внутрішнього службового розпорядку Кіровоградської районної державної адміністрації «Загальні правила етичної поведінки в державному органі» містять п. 5, в якому передбачене правило наступного змісту:

«Державні службовці під час виконання своїх посадових обов'язків та поза межами державного органу повинні уникати дій, вчинків, поведінки, висловлювань, які дискредитують державну службу та державний орган, в якому вони працюють».

Завідувач сектору з питань агропромислової політики адміністрації Соломчук засумнівався в правомірності цього положення Правил, і звернувся за роз'ясненням до головного спеціаліста з питань правової роботи адміністрації Діденко.

Підготуйте письмову юридичну консультацію.

Тема 19. Примусові заходи трудового права, не пов'язані з юридичною відповідальністю

Контрольні питання

1. Назвіть найбільш важливіші ознаки, які характеризують запобіжні заходи.
2. Які запобіжні заходи передбачає трудове законодавство України?
3. Що таке «відсторонення від роботи» і які підстави його застосування?
4. Хто має право, у разі загрози життю або здоров'ю працівників, вимагати від роботодавців негайного припинення робіт?
5. Які підстави повного або часткового позбавлення премії, надбавки чи іншої заохочувальної виплати, передбачених системою оплати праці?
6. Назвіть основні ознаки та види заходів захисту в трудовому праві.
7. Охарактеризуйте підстави та порядок поновлення працівника на роботі.
8. Які правові підстави для визнання договорів про працю недійсними?
9. Розкрийте правового природу такого заходу захисту як «відрахування із заробітної плати».
10. Що таке «самозахист трудових прав» і які його види?

Рекомендована література

Основна:

1. Трудове право України: Підручник / В.І. Щербина, А.М. Соцький. – Чернівці: Технодрук, 2021. – 552 с.

Додаткова:

1. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. – К.: Україна, 1996. – 54 с.

2. Конвенції МОП № 148 про захист працівників від професійного ризику, спричиненого забрудненням повітря, шумом та вібрацією на робочих місцях 1977 р.

3. Конвенція МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця 1982 р.

4. Кодекс законів про працю України. Глава III, IX, XV.

5. Закон України від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII «Про державну службу».

6. Закон України від 14 жовтня 2014 р. № 1700-VII «Про запобігання корупції».

7. Порядок встановлення, призупинення, зменшення чи скасування надбавок та встановлення премій посадовим особам митних органів та працівникам спеціалізованого підрозділу митних органів, які безпосередньо здійснюють розроблення програмного забезпечення для митних органів. Затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 24 квітня 2020 р. № 310.

8. Типові правила внутрішнього службового розпорядку. Затверджено Наказом Національного агентства України з питань державної служби 03.03.2016 № 50.

9. Типове положення про службу управління персоналом державного органу. Затверджено Наказом Національного агентства України з питань державної служби від 03.03.2016 р. № 47.

10. Положення про преміювання працівників Держкомархіву України. Затверджене Наказом Державного комітету архівів України від 14.03.2005 р. №29.

11. Положення про технічну інспекцію праці профспілок. Затверджено Постановою Президії Федерації Профспілок України від 17.09.03 р. № П-5-13.

12. Постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів».

13. Венедіктов С.В. Матеріальне та моральне стимулювання ефективної професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ України: теоретичний аспект: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Київ. нац. ун-т. ім. Тараса Шевченка. – К., 2005. – 16 с.

14. Колеснік Т.В. Забезпечення дисципліни праці в умовах ринкової економіки: теорія та практика: монографія / Т.В. Колеснік. – Харків: У справі, 2017. – 428 с.

15. Падалка А.О. Правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку в Україні: монографія. – Харків: Константа, 2018. – 444 с.

16. Ткаченко Д.В. Правове регулювання відсторонення судді від виконання посадових обов'язків: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Київ. нац. ун-т. ім. Тараса Шевченка. – К., 2019. – 20 с.

17. Форманюк В.В. Правові засоби забезпечення трудової дисципліни: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Нац. ун-т «Одеська юрид. акад.». – Одеса, 2011. – 18 с.

18. Юридична відповідальність та інші примусові заходи у трудовому праві: навчальний посібник / М.І. Іншин, В.І. Щербина, І.М. Ваганова. – Х.: Золота миля, 2012. – 495 с.

Практичні завдання

Завдання 1

Керівник сектору відділу стратегічного планування казенного підприємства Завітневич прийшов на роботу не в гуморі, і на зауваження начальника відділу Струневича про запізнення на 5 хвилин на роботу, вилаяв його нецензурною лайкою. Струневич у свою чергу відсторонив Завітневича від роботи, відімкнув його ПК від корпоративної мережі, сказав, що Завітневич має або вибачитися, або покинути робоче місце.

Завітневич не погодився з цим і пішов скаржитися директору підприємства. Директор запросив головного юрисконсульта підприємства для роз'яснення ситуації та правової оцінки дій обох керівників.

Підготуйте письмову юридичну консультацію.

Завдання 2

На робоче місце слюсаря-інструментальника Воронова постійно сипалась штукатурка зі стелі, яка після дощу мокріла, набухала та невеликими кусками відвалювалась і падала, як на обладнання, так і на людей. Після чергового інциденту Воронов відмовився працювати на цьому робочому місці до того часу, допоки йому не забезпечать безпечні умови праці, або ж нададуть інше робоче місце. На цей «протест» начальник цеху Арістов заявив: або Воронов буде працювати, незважаючи на «дрібні незручності», або в кінці місяця він не отримає премію через «невиконання планових завдань».

Оцініть позиції сторін конфлікту з точки зору положень трудового законодавства. Підготуйте письмову юридичну консультацію.

Завдання 3

Старший науковий співробітник Державного архіву м. Києва Кісель у вільний від роботи час святкував у ресторані захист дисертації свого товариша. Між ним та іншим відвідувачем ресторану виникла сварка, яка переросла в бійку, і Кісель був затриманий нарядом поліції та доставлений до відділку. Місцевим районним судом на Кіселя було накладено адміністративний штраф за вчинення дрібного хуліганства.

У кінці місяця отримавши заробітну плату Кісель виявив, що його позбавили премії, яку він отримував щомісяця. Йому пояснили, що позбавлення премії здійснено згідно з вимогами чинного законодавства за його протиправну поведінку. Кісель звернувся за роз'ясненнями до адвоката.

Підготуйте письмову юридичну консультацію.

Завдання 4

Трудовий договір економіста планово-економічного відділу комерційного підприємства «Багачка» Галайчука містив пункт, який передбачав стягнення 25% заробітної плати з працівника у разі виробничих упущень, притягнення до дисциплінарної, матеріальної, адміністративної чи кримінальної відповідальності.

Перебуваючи у відпустці на власному автомобілі Галайчук порушив правила дорожнього руху, за що був притягнутий до адміністративної відповідальності у вигляді штрафу. З огляду на те, що Правила внутрішнього трудового розпорядку підприємства передбачають обов'язок працівників інформувати службу безпеки підприємства чи кадрову службу про власні правопорушення і правопорушення своїх колег, які вчинені як на роботі, так і в побуті, Стернійчук надав до кадрової служби інформацію про правопорушення Галайчука.

Стернійчука за це було заохочено премією, а із заробітної плати Галайчука було утримано 25% заробітної плати за факт притягнення його до адміністративної відповідальності.

Галайчук звернувся з позовом до суду про визнання умови трудового договору, яка стала підставою для відрахувань із його заробітної плати, недійсною.

Підготуйте проект рішення суду по цій справі.

Тема 20. Дисциплінарна відповідальність працівників

Контрольні питання

1. Визначте поняття дисциплінарної відповідальності, розкрийте її мету, завдання, функції та принципи.
2. Що є підставою дисциплінарної відповідальності? Розкрийте склад дисциплінарного проступку.
3. Дайте загальну характеристику дисциплінарних санкцій, назвіть їх найбільш розповсюджені види.
4. Які гарантії застосування дисциплінарної санкції «звільнення з роботи»?
5. Розкрийте порядок застосування дисциплінарних стягнень.
6. Чи є позбавлення премії дисциплінарним стягненням?
7. Яке значення для забезпечення дисципліни має позбавлення премії або інших заохочувальних виплат?

Рекомендована література

Основна:

1. Трудове право України: Підручник / В.І. Щербина, А.М. Соцький. – Чернівці: Технодрук, 2021. – 552 с.

Додаткова:

1. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. – К.: Україна, 1996. – 54 с.
2. Кодекс законів про працю України. Глава III, IX, XV.
3. Закон України від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII «Про державну службу».
4. Закон України від 14 жовтня 2014 р. № 1700-VII «Про запобігання корупції».
5. Закон України від 2 червня 2016 р. № 1402-VIII «Про судоустрій і статус суддів».
6. Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України. Затверджено Законом України від 22 лютого 2006 р. № 3460-IV.
7. Дисциплінарний статут прокуратури України. Затверджений Постановою Верховної Ради України від 6 листопада 1991 р. № 1796-XII.
8. Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту. Затверджене Постановою Кабінету Міністрів України від 26 січня 1993 р. № 55.
9. Положення про дисципліну працівників гірничих підприємств. Затверджено Постановою Кабінету Міністрів України від 13 березня 2002 р. № 294.
10. Статут про дисципліну працівників спеціальних (воєнізованих) аварійно-рятувальних служб. Затверджено Постановою Кабінету Міністрів України від 12 жовтня 2000 р. № 1540.
11. Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців підприємств, установ, організацій. Затверджені Постановою Держкомпраці СРСР за погодженням з ВЦРПС від 20 липня 1984 р. № 213.
12. Типові правила внутрішнього службового розпорядку. Затверджено Наказом Національного агентства України з питань державної служби 03.03.2016 № 50.
13. Вапнярчук Н.М. Теоретико-прикладні проблеми правового регулювання дисциплінарної відповідальності державних службовців в Україні / Н.М. Вапнярчук. – Харків: Юрайт, 2012. – 312 с.
14. Зубрицький М.І. Правове регулювання відносин у сфері юридичної відповідальності державних службовців в Україні: теорія та практика: монографія. – Харків: Константа, 2018. – 364 с.
15. Ковригін В.С. Дисциплінарна відповідальність у трудовому праві: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Київ. нац. ун-т. ім. Тараса Шевченка. – К., 2013. – 18 с.
16. Коротких А.Ю. Проблеми юридичної відповідальності державних службовців за трудовим законодавством України: Автореф. дис... докт. юрид. наук: 12.00.05 / Київ. нац. ун-т. ім. Тараса Шевченка. – К., 2019. – 40 с.
17. Кравченко О.О. Дисциплінарна відповідальність посадових осіб митної служби України: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Київ. нац. ун-т. ім. Тараса Шевченка. – К., 2012. – 16 с.

18. Луцюк П.С. Сучасна парадигма юридичної відповідальності у трудовому праві України: монографія. – Харків: У справі, 2017. – 502 с.

19. Щербина В. Дисциплінарні санкції: проблеми ефективності в умовах ринкових відносин // Підприємництво, господарство і право. – 2006. – № 10. – С. 45 – 49.

20. Юридична відповідальність та інші примусові заходи у трудовому праві: навчальний посібник / М.І. Іншин, В.І. Щербина, І.М. Ваганова. – Х.: Золота миля, 2012. – 495 с.

Практичні завдання

Завдання 1

Правилами внутрішнього трудового розпорядку швейної фабрики «Зелене кімоно» передбачено, що в кінці робочої зміни працівники повинні прибрати робоче місце для здачі його своєму зміннику. Швачка Михайлюк не встигла прибрати своє робоче місце до закінчення робочої зміни. Оскільки вона дуже поспішала, щоб забрати зі школи сина-першокласника, вона не змогла залишитись і підготувати робоче місце для здачі змінниці Третяковій. Із пояснень Третякової стало зрозуміло, що вона була змушена розпочати зміну з підготовки до роботи свого робочого місця і налаштування обладнання, затрималася з початком роботи, і в результаті до кінця зміни не виконала норму виробітку.

Наказом директора фабрики, на підставі доповідної записки начальника цеху Мошенець, обом швачкам за неналежне виконання трудових обов'язків було оголошено догану з позбавленням щомісячної премії за своєчасність і якість виконання роботи. Крім того, Третякова за цей день отримала оплату відповідно до фактичного виробітку.

Третякова звернулася до комісії по трудових спорах фабрики із заявою про неправомірність дій адміністрації щодо неї та скасування наказу.

Підготуйте проект рішення комісії по трудових спорах.

Завдання 2

У зв'язку з отриманням путівки до профспілкового санаторію Марусяку було надано щорічну відпустку тривалістю 24 календарні дні. Через три тижні Марусяк надіслав телеграму з проханням продовжити йому відпустку ще на десять днів без збереження заробітної плати, у зв'язку з тим, що йому випала можливість продовжити лікування. Відповідь на телеграму Марусяк не отримав. По закінченні щорічної відпустки Марусяк на роботу не з'явився. Після виходу на роботу з запізненням на десять днів на вимогу роботодавця він написав пояснення, в якому виклав всі вказані вище обставини. За самовільне продовження відпустки на десять календарних днів Марусяку було оголошено догану. Марусяк оскаржив наказ про оголошення догани у комісію по трудових спорах.

Підготуйте проект рішення комісії по трудових спорах.

Завдання 3

Головний спеціаліст з питань режимно-секретної роботи Дніпровської районної в місті Києві державної адміністрації Бабій під час обідньої перерви посварився в кафе з громадянином Культенком через те, що розмовляв із офіціантом російською мовою. Культенко, знаючи, що Бабій є чиновником райдержадміністрації, звернувся до голови адміністрації з вимогою притягнути Бабія до дисциплінарної відповідальності за порушення вимог Закону України «Про державну службу» в частині обов'язку спілкування державною мовою. Голова адміністрації звернувся до Відділу з юридичних питань за роз'ясненнями щодо цього інциденту.

Підготуйте письмову юридичну консультацію.

Завдання 4

Начальника відділу надання послуг роботодавцям Державного центру зайнятості Саладуху запідозрили у «неправомірній співпраці з роботодавцями», а саме у передачі конфіденційної службової інформації одному з підприємців. Про цей факт з неофіційних джерел стало відомо Халімону, керівнику Сектору з питань запобігання та виявлення корупції. Халімон підготував директору ДЦЗ доповідну записку з пропозицією про звільнення Саладухи з роботи у зв'язку з вчиненням нею дій, що шкодять авторитету державної служби. Директор видав наказ про оголошення Саладухі догани за порушення вимог законодавства щодо збереження конфіденційної службової інформації та не інформування керівництва ДСЗ і Сектору з питань запобігання та виявлення корупції про факти «ризикованих контактів» з роботодавцями.

Саладуха звернулася до суду з позовом про скасування неправомірного, на її думку, наказу про притягнення до дисциплінарної відповідальності.

Підготуйте проект рішення суду.

Тема 21. Матеріальна відповідальність працівників

Контрольні питання

1. Визначте поняття матеріальної відповідальності у трудовому праві.
2. Розкрийте її значення для правового регулювання праці.
3. Які види матеріальної відповідальності у трудовому праві Ви знаєте?
4. Розкрийте особливості матеріальної відповідальності працівників.
5. Яким чином можна класифікувати матеріальну відповідальність працівників?
6. Що є підставою для відшкодування шкоди, заподіяної працівником роботодавцеві?
7. В чому специфіка дисциплінарного матеріального правопорушення і його відмінності від дисциплінарного проступку?
8. Дайте загальну характеристику порядку відшкодування шкоди, заподіяної працівником роботодавцеві.

Рекомендована література

Основна:

1. Трудове право України: Підручник / В.І. Щербина, А.М. Соцький. – Чернівці: Технодрук, 2021. – 552 с.

Додаткова:

1. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. – К.: Україна, 1996. – 54 с.

2. Кодекс законів про працю України. Глава III, IX, XV.

3. Закон України від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII «Про державну службу».

4. Закон України від 6 червня 1995 р. «Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей».

5. Порядок визначення розміру збитків від розкрадання, нестачі, знищення (псування) матеріальних цінностей. Затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 22 січня 1996 р. № 116 // Урядовий кур'єр від 01.02.1996 р.

6. Наказ Міністерства праці України № 43 від 12.05.96 р. «Про затвердження Переліку робіт, при виконанні яких може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність, умови її застосування і Типового договору про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність.

7. Постановление Государственного Комитета Совета Министров СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных Союзов от 28 декабря 1977 г. № 447/24 «Об утверждении перечня должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми предприятием, учреждением, организацией могут заключаться письменные договоры о полной материальной ответственности за необеспечение сохранности ценностей, переданных им для хранения, обработки, продажи (отпуска), перевозки или применения в процессе производства, а также типового договора о полной индивидуальной материальной ответственности».

8. Постанова Пленуму Верховного Суду України від 29 грудня 1992 р. № 14 «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками».

9. Гаєвий В.В. Правове регулювання компенсації моральної шкоди, заподіяної суб'єктам трудових відносин: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. – К., 2020. – 17 с.

10. Іншин М.І., Щербина В.І. Матеріальна відповідальність у трудовому праві. – У кн.: Юридична відповідальність: проблеми виключення та звільнення / Колектив авторів. Відп. ред. Ю.В. Баулін. – Донецьк: ПП «ВД «Кальміус», 2013. – С. 148 – 214.

11. Зубрицький М.І. Правове регулювання відносин у сфері юридичної відповідальності державних службовців в Україні: теорія та практика: монографія. – Харків: Константа, 2018. – 364 с.
12. Коротка О.М. Удосконалення правового регулювання матеріальної відповідальності в умовах ринкової економіки: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Нац. ун-т внутр. справ. – Харків, 2003. – 17 с.
13. Лежнева Т.М. Санкції в трудовому праві України: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. – К., 2012. – 17 с.
14. Коротких А.Ю. Проблеми юридичної відповідальності державних службовців за трудовим законодавством України: Автореф. дис... докт. юрид. наук: 12.00.05 / Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. – К., 2019. – 40 с.
15. Кузьменко В.В. Юридична відповідальність суддів за порушення законодавства про працю: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. – К., 2017. – 17 с.
16. Луцюк П.С. Сучасна парадигма юридичної відповідальності у трудовому праві України: монографія. – Харків: У справі, 2017. – 502 с.
17. Хуторян Н.М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин. – К.: Інститут держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2002. – 264 с.
18. Чернадчук В.Д. Відшкодування моральної шкоди при порушенні трудових прав: Дис... канд. юр. наук: 12.00.05. – Харків, 2000. – 208 с.
19. Щербина В.І. Підстави притягнення працівника до матеріальної відповідальності // Правова позиція. – 2016. – № 1 (16). – С. 83 – 87.
20. Щербина В.І. Теоретичні проблеми охоронної функції трудового права в умовах ринкових відносин: Монографія. – Дніпропетровськ: Акад. митн. сл. України, 2004. – 211 с.
21. Эрделевский А.М. Критерии и метод оценки размера компенсации морального вреда // Государство и право. – 1997. – № 4. – С. 5 – 12.
22. Юридична відповідальність та інші примусові заходи у трудовому праві: навчальний посібник / М.І. Іншин, В.І. Щербина, І.М. Ваганова. – Х.: Золота миля, 2012. – 495 с.
23. Яковлєв В.В. Договірна матеріальна відповідальність працівників за трудовим правом: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Нац. ун-т внутр. справ. – Харків, 2003. – 17 с.

Практичні завдання

Завдання 1

Уявіть собі, що ви – суддя. Ви розглядаєте позов про стягнення з комірника Стефанчука, вантажників Дубінського і Арахамії шкоди заподіяної підприємству на складі готової продукції. Трудова функція Стефанчука безпосередньо пов'язана з обслуговуванням товарних цінностей. Вантажники Дубінський і Арахамія зайшли провідати Стефанчука, влаштували розпивання спиртних напоїв, палили на складі, внаслідок чого виникла пожежа, яка пошкодила товарів на 100 тис. грн. Роботодавець стягнув суму збитків із заподіювачів шкоди «пропорційно ступеню їх вини». Із Стефанчука

було стягнуто 40% шкоди, Дубінського і Арахамії по 30% відповідно. Стефанчук оскаржив рішення роботодавця до суду.

Підготуйте проект рішення суду.

Завдання 2

Інспектор відділу кадрів Гришина несвоєчасно підготувала проект наказу про відпустку Верещук. У зв'язку з цим оплата праці за час щорічної відпустки Верещук була проведена із затримкою на десять днів. Начальник відділу кадрів Сотенко пригрозив Гришиній стягненням із її заробітної плати суми компенсації, нарахованої Верещук, у зв'язку із несвоєчасністю виплати заробітної плати. Гришина звернулася за консультацією з цього питання до юридичного відділу підприємства.

Підготуйте письмову юридичну консультацію.

Завдання 3

Водій автокара Корнієнко 26 січня 2020 р. під час перевезення вантажу по території підприємства не справився з управлінням і врізався у контейнер, який стояв поруч із в'їздом до приміщення цеху. У результаті було серйозно пошкоджено кар та частина вантажу, що знаходилась у контейнері. Даючи пояснення з приводу пригоди, Корнієнко посилався на те, що контейнер, який стояв перед входом у цех під розвантаження, частково перекривав шляхи під'їзду і об'їхати його було практично неможливо.

Наказом генерального директора від 17 лютого 2020 р. на відшкодування заподіяної шкоди із заробітної плати Корнієнка було утримано 30% заробітної плати (5200 грн.). На суму шкоди яка залишилася – 50 тис. грн. Корнієнко погодився підписати угоду про виплату цієї суми протягом 10 місяців. Правовий інспектор профспілки Янченко заявила директору, що такі дії незаконні, й що, і наказ, і угода мають бути скасовані. Директор дав юрисконсульту Радіній доручення підготувати роз'яснення.

Підготуйте письмову юридичну консультацію.

Завдання 4

Колектив майстерні з ремонту побутової техніки уклав із власником договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність. Вранці після вихідного дня виявилось, що полицка, на якій знаходилась техніка замовників, впала і корпуси мікрохвильових печей, кухонних комбайнів, прасок тощо відновленню не підлягають. Загальна сума шкоди, яка виникла внаслідок необхідності придбання запасних частин, склала 46 тис. грн.

Була складена угода, відповідно до якої сума шкоди розподілялась між одинадцятьма працівниками в рівних частинах. Проте троє працівників відмовилися підписувати цю угоду, двоє – не визнавали своєї вини у заподіянні шкоди, а третій заявив, що йому немає ще 18 років, у нього мінімальна заробітна плата, а тому з нього взагалі стягувати нічого не можна.

Власник звернувся до суду про відшкодування заподіяної йому шкоди з усіх одинадцяти працівників.

Підготуйте проект рішення суду.

Тема 22. Матеріальна відповідальність роботодавця

Контрольні питання

1. Розкрийте особливості матеріальної відповідальності роботодавця.
2. Визначте поняття трудового матеріального правопорушення.
3. Розкрийте склад трудового матеріального правопорушення.
4. Які санкції застосовуються до роботодавця за заподіяння працівникові матеріальної шкоди?
5. Які підстави відшкодування роботодавцем працівникові моральної шкоди?
6. Розкрийте критерії визначення розміру відшкодування моральної шкоди.

Рекомендована література

Основна:

1. Трудове право України: Підручник / В.І. Щербина, А.М. Соцький. – Чернівці: Технодрук, 2021. – 552 с.

Додаткова:

1. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. – К.: Україна, 1996. – 54 с.
2. Кодекс законів про працю України. Глава XV.
3. Закон України від 19 жовтня 2000 р. № 2050-III «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати».
4. Закон України від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII «Про державну службу».
5. Рішення Конституційного суду України від 15 жовтня 2013 р. № 9-рп/2013 «У справі за конституційним зверненням громадянина Дзьоби Юрія Володимировича щодо офіційного тлумачення положення частини другої статті 233 Кодексу законів про працю України».
6. Постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів».
7. Постанова Пленуму Верховного Суду України від 24 грудня 1999 р. № 13 «Про практику застосування судами законодавства про оплату праці».
8. Постанова Пленуму Верховного Суду України від 31 березня 1995 р. № 4 «Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди».
9. Гаєвий В.В. Правове регулювання компенсації моральної шкоди, заподіяної суб'єктам трудових відносин: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. – К., 2020. – 17 с.

10. Іншин М.І., Щербина В.І. Матеріальна відповідальність у трудовому праві. – У кн.: Юридична відповідальність: проблеми виключення та звільнення / Колектив авторів. Відп. ред. Ю.В. Баулін. – Донецьк: ПП «ВД «Кальміус», 2013. – С. 148 – 214.

11. Зубрицький М.І. Правове регулювання відносин у сфері юридичної відповідальності державних службовців в Україні: теорія та практика: монографія. – Харків: Константа, 2018. – 364 с.

12. Коротка О.М. Удосконалення правового регулювання матеріальної відповідальності в умовах ринкової економіки: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Нац. ун-т внутр. справ. – Харків, 2003. – 17 с.

13. Лежнёва Т.М. Санкції в трудовому праві України: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. – К., 2012. – 17 с.

14. Луцюк П.С. Сучасна парадигма юридичної відповідальності у трудовому праві України: монографія. – Харків: У справі, 2017. – 502 с.

15. Хуторян Н.М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин. – К.: Інститут держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2002. – 264 с.

16. Чернадчук В.Д. Відшкодування моральної шкоди при порушенні трудових прав: Дис... канд. юр. наук: 12.00.05. – Харків, 2000. – 208 с.

17. Щербина В.І. Теоретичні проблеми охоронної функції трудового права в умовах ринкових відносин: Монографія. – Дніпропетровськ: Акад. митн. сл. України, 2004. – 211 с.

18. Эрделевский А.М. Критерии и метод оценки размера компенсации морального вреда // Государство и право. – 1997. – № 4. – С. 5 – 12.

19. Юридична відповідальність та інші примусові заходи у трудовому праві: навчальний посібник / М.І. Іншин, В.І. Щербина, І.М. Ваганова. – Х.: Золота миля, 2012. – 495 с.

Практичні завдання

Завдання 1

Наказом директора ТОВ «Зеленушка» від 30.01.2020 р. бухгалтер Шуляк була звільнена за п. 1 ст. 40 КЗпП України у зв'язку зі скороченням її посади. Отримавши в день звільнення належну їй заробітну плату, компенсацію за невикористану відпустку, вихідну допомогу в розмірі середнього місячного заробітку і трудову книжку, Шуляк приступила до пошуку нової роботи.

15 березня 2020 р., придбавши газету «Робота», Шуляк виявила оголошення про вакансію бухгалтера в тому ж самому ТОВ «Зеленушка», з якого вона була звільнена. Вважаючи своє звільнення незаконним у зв'язку з тим, що в дійсності скорочення штату не було, Шуляк звернулася до суду з позовом про поновлення на роботі, стягненням середнього заробітку за час вимушеного прогулу і компенсацією моральної шкоди.

У ході підготовки справи до судового розгляду суд витребував у ТОВ «Зеленушки» штатний розпис станом на момент звільнення позивачки і після звільнення. В результаті з'ясувалося, що посада бухгалтера, яку обіймала Шуляк, в дійсності не була скорочена. Представник ТОВ «Зеленушки»

відмовився давати пояснення з цього приводу, однак наполягав на відмові у задоволенні позовних вимог Шуляк посилаючись на те, що вона пропустила місячний строк на звернення до суду за цією категорією справ, передбачений ч. 1 ст. 233 КЗпП України.

Підготуйте проект рішення суду.

Завдання 2

Економіст Холодов був звільнений із ПрАТ «Воля-Доля» у зв'язку зі звинуваченням у розкраданні майна роботодавця, встановленим вирокіом суду, який набув законної сили. Після численних скарг на цей вирок, Холодов був звільнений від кримінальної відповідальності у зв'язку з перебігом строків давності кримінального правопорушення, в якому його звинувачували. Беручи до уваги вказану обставину, суд виніс рішення про поновлення Холодова на роботі, стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу, компенсацію моральної шкоди. Роботодавець оскаржив рішення суду, вказавши, що факт розкрадання майна роботодавця судами спростовано не було, а тому й звільнення Холодова з роботи є законним.

Підготуйте проект постанови суду апеляційної інстанції.

Завдання 3

Завідувач складом готової продукції Загоруйко 8 квітня 2020 р. подала заяву з проханням про звільнення 22 квітня 2020 р. за власним бажанням у зв'язку з виходом на пенсію. При передачі ввіреного їй майна, переданого за договором про повну матеріальну відповідальність, в результаті перевірки була виявлена недостача на суму 38 675 грн. В акті, оформленим за результатами перевірки, Загоруйко написала, що в період, який пройшов з моменту останньої інвентаризації, вона була відсутня декілька днів через хворобу, а в цей період за розпорядженням заступника генерального директора продукцію зі складу відпускав інший працівник. 22 квітня у відділі кадрів Загоруйко заявили, що їм поступило розпорядження не оформлювати її звільнення до тих пір, поки вона не відшкодує суму недостачі.

Загоруйко звернулася до адвоката за роз'ясненнями: 1) чи правомірні дії відділу кадрів? 2) чи є підстави для притягнення її до повної матеріальної відповідальності? 3) як вона може примусово звільнитися з роботи без згоди роботодавця? 4) на яке відшкодування вона може розраховувати у даній ситуації?

Підготуйте письмову юридичну консультацію.

Завдання 4

При звільненні за власним бажанням Крячку в останній день роботи видали трудову книжку, але повний розрахунок не провели, так як в той день у касі не було готівки. Йому запропонували з'явитися через тиждень у дні виплати заробітної плати, коли в касі буде необхідна сума. Проте Крячко вчасно отримати належні йому кошти не зміг, так як поступив на нову роботу і його відправили у службове відрядження. Після повернення Крячко

звернувся в касу за отриманням грошей, але ситуація повторилась, у касі знову не було грошей.

Крячко звернувся з позовом до суду про стягнення невикористаної йому при звільненні суми (не отриманої заробітної плати, компенсації за невикористану відпустку), а також компенсацію за несвоєчасно виплачену заробітну плату і відшкодування моральної шкоди, заподіяної порушенням його трудових прав.

У судовому засіданні представник відповідача заперечував вимоги Крячка, заявивши, що вини роботодавця в тому, що Крячко не отримав гроші у призначений строк, – немає, і, до того ж, Крячко не надав доказів того, що дії роботодавця спричинили йому фізичні чи моральні страждання.

Підготуйте проект рішення суду.

Тема 23. Трудові спори (конфлікти)

Контрольні питання

1. Визначте поняття трудових спорів у трудовому праві.
2. Які різновиди трудових спорів Ви знаєте і які підстави для їх класифікації?
3. Назвіть суб'єктів трудових спорів та органи, які їх розглядають.
4. Дайте загальну характеристику порядку розгляду індивідуальних трудових спорів.
5. Який порядок створення комісії по трудових спорах та які межі її компетенції?
6. Дайте загальну характеристику рішення комісії по трудових спорах та розкрийте порядок його оскарження і виконання.
7. Хто і куди може оскаржити рішення комісії по трудових спорах, який строк оскарження?
8. Дайте загальну характеристику порядку розгляду колективних трудових спорів.
9. Який порядок створення примирної комісії, та які межі її компетенції?
10. Який порядок створення трудового арбітражу, та які межі його компетенції?
11. Які обов'язки сторін колективного трудового спору (конфлікту) під час примирних процедур Ви знаєте?
12. Національна служба посередництва і примирення: які її статус та компетенція?

Рекомендована література

Основна:

1. Трудове право України: Підручник / В.І. Щербина, А.М. Соцький. – Чернівці: Технодрук, 2021. – 552 с.

Додаткова:

1. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. – К.: Україна, 1996. – 54 с.
2. Рекомендація МОП № 130 щодо розгляду скарг на підприємствах з метою їх вирішення 1967 р.
3. Рекомендація МОП № 198 про трудові правовідносини 2006 р. Кодекс законів про працю України. Глава XV.
4. Закон України від 3 березня 1998 р. № 137/98-ВР «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».
5. Положення про Національну службу посередництва і примирення. Затверджено Указом Президента України від 17 листопада 1998 р. № 1258/98.
6. Інструкція про порядок визначення послідовності розгляду і вирішення колективного трудового спору (конфлікту). Затверджено Наказом Національної служби посередництва і примирення від 09.11.2005 р. № 124.
7. Положення про примирну комісію. Затверджено Наказом Національної служби посередництва і примирення від 8.11.2008 р. № 130.
8. Положення про посередника. Затверджено Наказом Національної служби посередництва і примирення від 18.11.2008 р. № 133.
9. Положення про трудовий арбітраж. Затверджено Наказом Національної служби посередництва і примирення від 18.11.2008 р. № 135.
10. Постанова № 9 Пленуму Верховного Суду України від 1 листопада 1996 р. «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя».
11. Бонтлаб В.В. Проблеми теорії та практики нормативно-правового регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів): монографія. – Київ: Вид-во «ПВГОІ «Видавництво «Людмила», 2019. – 420 с.
12. Дашутін І.В. Правове регулювання судового захисту трудових прав громадян: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого. – Харків, 2008. – 18 с.
13. Журавель В.І. Співвідношення індивідуальних та колективних форм захисту трудових прав працівників: Автореф. дис... докт. юрид. наук: 12.00.05 / Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. – К., 2018. – 40 с.
14. Запара С.І. Удосконалення процедури вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) примирними органами в Україні: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. – К., 2005. – 20 с.
15. Кисельова О.І. Правове регулювання вирішення індивідуальних трудових спорів: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Східноукраїнський нац. ун-т ім. Володимира Даля. – Луганськ, 2011. – 15 с.
16. Лазор В.В. Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні: Автореф. дис... докт. юрид. наук: 12.00.05 / Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. – К., 2005. – 37 с.
17. Харчук Р.С. Розвиток форм захисту трудових прав працівників за умов формування ринкових відносин в Україні: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Східноукраїнський нац. ун-т ім. Володимира Даля. – Луганськ, 2011. – 17 с.

18. Шелеп І.Ф. Трудовий юрисдикційний процес: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України. – К., 2014. – 15 с.

19. Яснолобов О.В. Правове регулювання захисту трудових прав працівників у судах України: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Східноукраїнський нац. ун-т ім. Володимира Даля. – Луганськ, 2013. – 18 с.

Практичні завдання

Завдання 1

У ході вирішення колективного трудового спору ПАТ «Зеленецький кар'єр» до складу трудового арбітражу були включені представник від регіонального відділення НСПП, адвокат міської колегії адвокатів і працівник галузевої профспілки гірників, до складу якої входить первинна профспілкова організація ПАТ «Зеленецький кар'єр». У робітників виникли сумніви щодо правомочності такого складу трудового арбітражу та його об'єктивності при вирішенні колективного трудового спору.

Підготуйте письмову юридичну консультації з означеного питання.

Завдання 2

Загальні збори працівників автотранспортного цеху ПрАТ «Кіровсланецьвидобуток» висунули вимогу до роботодавця про підвищення заробітної плати та про зміну порядку її нарахування. Переговори між працівниками та представниками роботодавця не привели до врегулювання розбіжностей, у зв'язку з чим працівники прийняли рішення про оголошення страйку.

Роботодавець звернувся до суду із заявою про визнання страйку незаконним, вказавши на те, що автотранспортний цех – це не відокремлений структурний підрозділ підприємства, а працівники автотранспортного цеху не мають права проводити страйк, який призводить до зупинки діяльності інших структурних підрозділів.

Підготуйте проект рішення суду.

Завдання 3

У Науково-дослідному інституті дослідження спротиву матеріалів створили КТС у кількості 12 осіб. Протягом наступного року з інституту були звільнені три члени КТС. На черговому засіданні, крім звільнених, не змогли взяти участь ще двоє членів КТС. Комісія розглядала заяву слюсаря-інструментальника Разумкова щодо неправомірності застосування дисциплінарного стягнення у вигляді догани. У розгляді спору взяли участь чотири члени комісії, які входять до адміністрації: юрисконсульт, заступник начальника відділу кадрів, заступник головного бухгалтера, інженер з техніки безпеки. Інші троє – представляли різні відділи і лабораторії. При прийнятті рішення по трудовому спору виникли розбіжності. В результаті було прийнято рішення, запропоноване головою, оскільки за нього проголосували всі представники роботодавця, які були присутні на засіданні комісії.

Разумков висловив сумнів щодо об'єктивності рішення КТС за такого представництва під час голосування і оскаржив рішення комісії до суду.

Підготуйте проект рішення суду.

Завдання 4

Токар ТОВ «Скрутка» Безгін звернувся до КТС із заявою, в якій звинуватив начальника цеху Бабака в упередженому до нього ставленні та необґрунтованому зниженні Безгіну заробітної плати. На засіданні КТС з'ясувалося, що токарі Неклюдов і Кривошеев, які працюють із Безгіним на одній ділянці, неодноразово отримували за свою працю грошові премії. Показники ж їх праці і кваліфікації нічим не відрізняються від аналогічних показників і кваліфікації Безгіна, який подібних премій не отримував.

Підготуйте проект рішення КТС.

ДОДАТКИ

ЗРАЗОК ВИКОНАННЯ ПИСЬМОВОГО ПРАКТИЧНОГО ЗАВДАННЯ

Проект рішення суду першої інстанції підготував студент 4 курсу юридичного факультету Київського національного університету імені Тараса Шевченка В.Л. Кальковець

ФАБУЛА

Механік АТ «Побутбуд» Володимиров був відсутній на робочому місці протягом першої половини робочого дня. У пояснювальній записці, яку від нього вимагав директор підприємства про причини відсутності протягом чотирьох годин, Володимиров вказав, що на прохання іншого механіка цього ж підприємства надавав йому допомогу в ремонті екскаватора на його робочому місці у сусідньому гаражі. Наступного дня був виданий наказ про звільнення Володимирова за п. 4 ст. 40 КЗпП України за відсутність на робочому місці без поважних причин понад трьох годин.

Вважаючи звільнення незаконним, Володимиров звернувся до суду з позовом про поновлення на роботі і оплати за час вимушеного прогулу. *Підготуйте рішення суду з усіма його складовими.*



ДАРНИЦЬКИЙ РАЙОННИЙ СУД М. КИЄВА

РІШЕННЯ

30 квітня 2020 року

м. Київ

Справа № 753/4283/20

Дарницький районний суд міста Києва у складі головуючого судді Кальковця В.Л. за участі

секретаря судового засідання – Мельника В.І.,

позивача – Володимирова С.О.,

представника позивача – Волошиної Н.М.,

представника АТ «Побутбуд» – Санченка К.Ю.,

розглянувши справу за правилами загального позовного провадження за позовом Володимирова С.О. до АТ «Побутбуд» про поновлення на роботі та оплату за час вимушеного прогулу –

ВСТАНОВИВ:

I. Стислий виклад аргументів сторін.

13 квітня 2020 року до Дарницького районного суду міста Києва надійшла позовна заява Володимирова С.О. до АТ «Побутбуд» про поновлення на роботі та оплату за час вимушеного прогулу. Володимиров С.О. у своїй позовній заяві вказує, що його було незаконно звільнено з посади механіка АТ «Побутбуд». Свою позицію позивач мотивує тим, що роботодавцем було неправильно розтлумачили положення п. 4 ст. 40 КЗпП, а тому неправомірно застосовано норми чинного законодавства про працю, в результаті чого його було звільнено із займаної посади без належних на те підстав. Крім того, позивач вказує, що відповідачем не було отримано дозволу профспілки на звільнення, як того вимагає ст. 43 КЗпП.

У відзиві на позовну заяву представник АТ «Побутбуд» не погоджується із аргументами Володимирова С.О., зокрема він вказує, що звільнення позивача відбулося відповідно до вимог чинних норм законодавства про працю, а саме на підставі ст. 40 КЗпП, яка передбачає відсутність працівника на робочому місці протягом більше трьох годин як підставу для розірвання трудового договору.

II. Встановлені судом обставини справи та зміст спірних правовідносин.

07.03.2016 АТ «Побутбуд» уклало із Володимировим С.О. безстроковий трудовий договір. Відповідно до положень вказаного договору, Володимиров С.О. починаючи із 09.03.2016 почав роботу на підприємстві на посаді механіка, що було підтверджено наказом директора АТ «Побутбуд» № 12/16. Володимирову С.О. було виділено окреме робоче місце.

06.04.2020 інший механік підприємства – Литвинов П.Р. – за дорученням бригадира Пилипова І.Д. ремонтував екскаватор на своєму робочому місці. Вказане підтверджується показаннями свідків Пилипова І.Д. та Литвинова П.Р. Також свідок Пилипов І.Д. зазначає, що нікому більше не доручав ремонт екскаватора, окрім Литвинова П.Р.

Того ж дня Володимиров С.О. на прохання Литвинова П.Р. допомагав останньому лагодити екскаватор, а отже був відсутній за своїм робочим місцем, хоча і перебував на території АТ «Побутбуд». Вказане підтверджується показаннями свідка Литвинова П.Р., який розповів, що у період із 9:00 до 13:00 (тобто протягом першої половини робочого дня) Володимиров С.О. ремонтував екскаватор разом із ним у сусідньому (по відношенню до робочого місця Володимирова С.О.) гаражі.

Того ж дня директор підприємства викликав Володимирова С.О. для надання пояснень причин його відсутності за визначеним робочим місцем протягом 4 годин робочого дня. У своїх поясненнях, що наявні у матеріалах справи, Володимиров С.О. вказав, що перебував на території підприємства, у сусідньому гаражі, та допомагав Литвинову П.Р. лагодити екскаватор.

07.04.2020 директором АТ «Побутбуд» був виданий наказ № 17/20 про звільнення Володимирова С.О. із займаної посади на підставі п. 4 ст. 40 КЗпП.

Володимиров С.О. не погодився із зазначеним наказом та вирішив оскаржити своє звільнення у суді, 13.04.2020 подавши позовну заяву.

III. Вирішення справи.

Оцінивши аргументи сторін, надані сторонами у заявах по суті справи, та дослідивши подані сторонами докази, суд вирішує, що позов підлягає задоволенню, виходячи із наступного.

Відповідно до ст. 29 КЗпП, до початку роботи за укладеним трудовим договором власник або уповноважений ним орган зобов'язаний, зокрема, визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами.

Відповідно до ст. 30 КЗпП, працівник повинен виконувати доручену йому роботу особисто і не має права передоручати її виконання іншій особі, за винятком випадків, передбачених законодавством.

Із вказаних положень законодавства вбачається, що кожному працівнику повинно бути визначене своє власне робоче місце, за яким така особа самотійно здійснює роботу, яка була їй доручення уповноваженою особою підприємства (як правило, безпосереднім керівником, у даному випадку – Пилиповим І.Д.). Тому суд погоджується із доводами відповідача у тій частині, що відлучення Володимирова С.О., вчинене на прохання колеги Литвинова П.Р., із власного робочого місця для допомоги у ремонтуванні

екскаватора призвело до порушення ними Правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства та вимог статті 30 КЗпП.

Однак, на думку суду, вказане порушення не може бути підставою звільнення Володимирова С.О. за п. 4 ст. 40 КЗпП зважаючи на наступне.

Відповідно до п. 4 ст. 40 КЗпП, трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом лише у випадку прогулу (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин.

Відповідно до положень п. 24 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» № 9 від 06.11.1992 р., при розгляді позовів про поновлення на роботі осіб, звільнених за п. 4 ст. 40 КЗпП, суди повинні виходити з того, що передбаченим цією нормою закону прогулом визнається відсутність працівника на роботі як протягом усього робочого дня, так і більше трьох годин безперервно або сумарно протягом робочого дня без поважних причин.

Разом з тим, суд вважає, що відсутність працівника не на підприємстві, а на робочому місці, не може вважатися прогулом. Якщо працівник не залишив місця розташування підприємства, він не може бути звільнений за п. 4 ст. 40 КЗпП України, хоча до нього і може бути застосовано інше дисциплінарне стягнення. Вказана позиція підтримується висновками Верховного Суду України, висловленими в ухвалі від 15 грудня 2010 року у справі № 6-20213св09.

У зв'язку із зазначеним, суд не вважає залишення Володимировим С.О. робочого місця для допомоги Литвинову П.Р. 06.04.2020 прогулом, а тому приходить до висновку, що звільнення позивача за п. 4 ст. 40 КЗпП було неправомірним.

Стосовно не надання профспілкою згоди на звільнення Володимирова С.О. варто вказати наступне.

Відповідно до ст. 43 КЗпП, розірвання трудового договору з підстав, передбачених пунктами 1 (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), 2-5, 7 статті 40 і пунктами 2 і 3 статті 41 цього Кодексу, може бути проведено лише за попередньою згодою виборного органу (профспілкового представника), первинної профспілкової організації, членом якої є працівник, крім випадків, коли розірвання трудового договору із зазначених підстав здійснюється з прокурором, поліцейським і працівником

Національної поліції, Служби безпеки України, Державного бюро розслідувань України, Національного антикорупційного бюро України чи органу, що здійснює контроль за додержанням податкового законодавства.

У випадках, передбачених законодавством про працю, виборний орган первинної профспілкової організації, членом якої є працівник, розглядає у п'ятнадцятиденний строк обґрунтоване письмове подання власника або уповноваженого ним органу про розірвання трудового договору з працівником.

Виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) повідомляє власника або уповноважений ним орган про прийняте рішення у письмовій формі в триденний строк після його прийняття. У разі пропуску цього строку вважається, що виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) дав згоду на розірвання трудового договору.

Подання власника або уповноваженого ним органу має розглядатися у присутності працівника, на якого воно внесено. Розгляд подання у разі відсутності працівника допускається лише за його письмовою заявою. За бажанням працівника від його імені може виступати інша особа, у тому числі адвокат.

Відповідно до ч. 3 ст. 12, ч. 1 ст. 81 ЦПК України, кожна сторона повинна довести обставини, які мають значення для справи і на які вона посилається як на підставу своїх вимог або заперечень, крім випадків, встановлених цим Кодексом. Разом з тим, відповідачем не надано доказів отримання ним згоди профспілкової організації. У зв'язку із цим, суд визнає порушення вимог ст. 43 КЗпП при звільненні Володимирова С.О.

Судом надана правова оцінка й іншим запереченням відповідача проти позову. Суд вважає, що вони не заслуговують на увагу, розцінюються судом як такі, що спрямовані на уникнення від виконання зобов'язання, встановлені законом, тому такі заперечення не можуть бути прийняті судом та покладені в основу рішення як такі, що спростовуються іншими доказами по справі.

Відповідно до ст. 235 КЗпП, у разі звільнення без законної підстави або незаконного переведення на іншу роботу працівник повинен бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядає трудовий спір. При винесенні рішення про поновлення на роботі орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату працівникові середнього заробітку

за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи, але не більш як за один рік.

Середній заробіток працівника визначається відповідно до статті 27 Закону України «Про оплату праці» за правилами, передбаченими Порядком обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України № 100 від 8 лютого 1995 року.

Відповідно до п. 21 Постанови Пленуму Верховного Суду України № 13 від 24 грудня 1999 року «Про практику застосування судами законодавства про оплату праці» при визначенні середньої заробітної плати слід виходити з того, що в усіх випадках, коли за чинним законодавством вона зберігається за працівниками підприємств, установ, організацій, це слід робити відповідно до Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України № 100 від 8 лютого 1995 року. Обчислення середньої заробітної плати у випадку її збереження обчислюється виходячи з виплат за останні 2 календарні місяці роботи, що передують події, з якою пов'язана виплата, включаючи усі виплати у тому розмірі, в якому вони нараховані, без виключення сум відрахування на податки, стягнення аліментів тощо, та проводиться шляхом множення середньоденного (годинного) заробітку на число робочих днів/годин, а у випадках, передбачених чинним законодавством, календарних днів, які мають бути оплачені за середнім заробітком. Середньоденна (годинна) заробітна плата визначається діленням плати за фактично відпрацьовані протягом двох місяців роботи (календарні) дні на число відпрацьованих робочих днів (годин), а у випадках, передбачених чинним законодавством, - на число календарних днів за цей період.

З урахуванням цих норм, зокрема абзацу третього пункту 2 вказаного Порядку, середньомісячна заробітна плата за час вимушеного прогулу працівника обчислюється виходячи з виплат за останні два календарні місяці роботи, що передують події, з якою пов'язана виплата, тобто дню звільнення працівника з роботи.

Оскільки Володимиров С.О. був звільнений з роботи 07.04.2020, то середня заробітна плата повинна нараховуватися за 2 попередні місяці – лютий та березень 2020 року. Сумарна заробітна плата за 2 місяці у відповідача склала 20 000 (двадцять тисяч) гривень.

Відповідно до пункту 5 Порядку, основою для обчислення загальної суми заробітку, що підлягає виплаті за час вимушеного прогулу, є середньоденна (середньогодинна) заробітна плата працівника, яка згідно з пунктом 8 цього

Порядку визначається діленням заробітної плати за фактично відпрацьовані протягом двох місяців робочі (календарні) дні на число відпрацьованих робочих днів (годин), а у випадках, передбачених чинним законодавством, - календарних днів за цей період.

Із урахуванням зазначеного, було встановлено середньоденний заробіток позивача, що склав 465 (чотириста шістьдесят п'ять) гривень 12 (дванадцять) копійок (20 000 грн / 43 робочі дні = 465 грн 12 коп.). Вказана сума ні позивачем, ні відповідачем не оспорується.

Таким чином, сума середньої заробітної плати за час вимушеного прогулу, що підлягає виплаті позивачу за період з 07.04.2020 по 30.04.2020 за 18 робочих днів складає 8 372 (вісім тисяч триста сімдесят дві) гривні 16 (шістнадцять) копійок (465 грн 12 коп. x 18 робочих днів = 8372 грн 16 коп.).

Відповідно до п. 1 ч. 1 ст. 5 Закону України «Про судовий збір», від сплати судового збору під час розгляду справи в усіх судових інстанціях звільняються позивачі - у справах про стягнення заробітної плати та поновлення на роботі.

За таких підстав, приймаючи до уваги предмет даного спору, наслідки його розгляду судом, суд вважає за необхідне застосувати положення ч. 6 ст. 141 ЦПК України, й судові витрати (судовий збір) стягнути з відповідача на користь держави.

Зважаючи на викладене, з відповідача на користь держави підлягає стягненню 1 536 грн. 80 коп., тобто за одну вимогу майнового характеру та одну вимогу немайнового характеру (768 грн. 40 коп. x 2 = 1 536 грн. 80 коп.).

Враховуючи все зазначене вище, керуючись ст. 3, 5, 6, 9, 10, 11, 12, 13, 43, 49, 77, 78, 79, 80, 81, 141, 258, 259, 262, 264, 265, 268, 273, 352, п. 2 ч. 1 ст. 430 ЦПК України, суд –

УХВАЛИВ:

1. Позов Володимирова С.О. до АТ «Побутбуд» про поновлення на роботі та оплату за час вимушеного прогулу задовольнити у повному обсязі.
2. Поновити Володимирова С.О. на посаді механіка АТ «Побутбуд».
3. Стягнути з АТ «Побутбуд» на користь Володимирова С.О. суму середнього заробітку в період із 07.04.2020 (дня звільнення) по 30.04.2020 (день винесення судом рішення) у розмірі 8 372 (вісім тисяч триста сімдесят дві) гривні 16 (шістнадцять) копійок.

Допустити негайне виконання рішення відповідно до положень п. 2 ч. 1 ст. 430 ЦПК України.

Рішення суду набирає законної сили після закінчення строку подання апеляційної скарги всіма учасниками справи, якщо апеляційну скаргу не було подано.

У разі подання апеляційної скарги рішення, якщо його не скасовано, набирає законної сили після повернення апеляційної скарги, відмови у відкритті чи закриття апеляційного провадження або прийняття постанови суду апеляційної інстанції за наслідками апеляційного перегляду.

Апеляційна скарга на рішення суду подається протягом тридцяти днів, а на ухвалу суду протягом п'ятнадцяти днів з дня його (її) проголошення.

Відповідно до ст. 355 ЦПК України, апеляційна скарга подається безпосередньо до суду апеляційної інстанції.

Однак, відповідно до пп. 15.5 п. 15 розділу «Перехідні положення» ЦПК України, до дня початку функціонування Єдиної судової інформаційно-телекомунікаційної системи апеляційні та касаційні скарги подаються учасниками справи до або через відповідні суди, а матеріали справ витребовуються та надсилаються судами за правилами, що діяли до набрання чинності цією редакцією Кодексу. У разі порушення порядку подання апеляційної чи касаційної скарги відповідний суд повертає таку скаргу без розгляду.

Суддя

Кальковець В.Л.

Приклад вирішення практичного завдання, яке підготувала студентка 4 курсу Інституту права Київського національного університету імені Тараса Шевченка А.О. Глоба

ФАБУЛА

Для художнього оформлення приміщення дитячого садка до Нового року були здійснені наступні заходи:

- батьки дітей, які ходять до садочку провели у декількох кімнатах косметичний ремонт, а також пошили новорічні костюми для усіх дітей;**
- електрик із управляючої компанії з надання комунальних послуг зробив святкову ілюмінацію приміщення;**
- запрошений за договором художник оформив актову залу;**

- вихователі після роботи прикрасили ялинку та актову залу, витративши на це декілька вечорів;

- іграшки для ялинки і подарунки дітям зробили під час занять члени гуртка м'якої іграшки із сусіднього Палацу дитячої творчості, колишні вихованці цього дитячого садка.

У яких правовідносинах із дитячим садком перебувають усі учасники робіт із його святкового оформлення? Як повинна бути оплачена праця кожного із суб'єктів підготовки до святкування?

В даному разі необхідно насамперед звернутися до положень Закону України «Про дошкільну освіту», відповідно до ст. 29 якого, права та обов'язки педагогічних працівників у сфері дошкільної освіти визначаються Законом України «Про освіту», цим Законом та іншими нормативно-правовими актами.

Так само, зі змісту положень статей 30 та 31 вищезгаданого Закону, можна зробити висновок, що трудові відносини у системі дошкільної освіти, а також оплата праці педагогічних працівників, спеціалістів, обслуговуючого персоналу та інших працівників закладів дошкільної освіти здійснюється згідно з законодавством України про працю, Законом України «Про освіту», цим Законом та іншими нормативно-правовими актами, прийнятими відповідно до них.

Тому, проводячи аналіз правовідносин, ми будемо звертатися і до положень вищезгаданих нормативно-правових актів.

Проаналізуємо кожну з наведених в задачі ситуацій.

Батьки дітей, які ходять до садочку провели у декількох кімнатах косметичний ремонт, а також пошили новорічні костюми для усіх дітей.

В даному разі між батьками та дитячим садочком не виникли трудові правовідносини.

Зі змісту даної умови можна виокремити такі положення:

- В умовах задачі відсутня інформація щодо укладення будь-якого договору щодо виконання цих робіт або пошиття костюмів;

- Вчинення цих дій є ініціативою самих батьків.

Закон України «Про освіту» оперує таким поняттям, як громадське самоврядування в закладі освіти, відповідно розуміння якого це право учасників освітнього процесу як безпосередньо, так і через органи громадського самоврядування колективно вирішувати питання організації та забезпечення освітнього процесу в закладі освіти, захисту їхніх прав та інтересів, організації дозвілля та оздоровлення, брати участь у громадському нагляді (контролі) та в управлінні закладом освіти у межах повноважень, визначених законом та установчими документами закладу освіти.

Серед таких органів ч. 1 ст. 28 цього Закону наводить і органи батьківського самоврядування. Також, в законі сказано, що повноваження,

відповідальність, засади формування та діяльності органів громадського самоврядування визначаються спеціальними законами та установчими документами закладу освіти.

Відповідно, оскільки в умовах задачі відсутні застереження щодо цього, а також враховуючи вжиті в умовах задачі формулювання, можна презюмувати, що в дошкільному закладі функціонує орган батьківського самоврядування, члени якого з власної ініціативи відповідно вирішили здійснити ремонт та пошити костюми.

В такому разі дані правовідносини не регулюються трудовим законодавством, а підпадають під регулювання вищенаведених положень Закону України «Про освіту», а саме коло повноважень органу батьківського самоврядування, відповідно до ч. 3 ст. 28 цього Закону, встановлюється установчими документами закладу освіти.

Також, варто зазначити, що в даному разі дії батьків не суперечать положенням ч. 2 ст. 55 Закону України «Про освіту», відповідно до якої батьки здобувачів освіти мають право брати участь у громадському самоврядуванні закладу освіти, а також положенням статті 70 цього Закону, зокрема, ч. 4, відповідно до якої органи громадського самоврядування мають права (повноваження), визначені спеціальними законами та/або установчими документами закладів освіти, та можуть здійснювати інші права, не заборонені законом.

Щодо оплати, то в даному разі батьки виконували відповідні роботи безоплатно, з власної ініціативи на добровільних засадах. Також, варто зауважити, що костюми пошиті батьками для власних дітей, після проведення святкування залишаються в них. Щодо косметичного ремонту, то, як вже було зазначено раніше, він був проведений на добровільних засадах, готуючись до свята.

Тому, роботи, здійснені батьками дітей, не підлягають оплаті.

Електрик із управляючої компанії з надання комунальних послуг зробив святкову ілюмінацію приміщення.

В даному разі між електриком та дитячим садком не виникають трудові відносини.

Проаналізувавши цю умову, можна зробити такі висновки:

- Формулювання умов задачі «електрик із управляючої компанії з надання комунальних послуг» дозволяє зробити висновок про те, що в даному разі між електриком та управляючою компанією укладений трудовий договір, на підставі якого він працює. Управляюча компанія – юридична особа, яка в даному разі є роботодавцем і має здійснювати виплату заробітної плати відповідно до умов трудового договору.

- Щодо надання послуги з підключення святкової ілюмінації, то в даному разі воно здійснювалося на підставі цивільно-правового договору – договору підряду між сторонами, відповідно до умов якого і здійснювалася оплата роботи, виконаної електриком.

Дані правовідносини за своїми ознаками відповідають змісту договору побутового підряду. Так, відповідно до ч. 1 статті 865 ЦК України, за договором побутового підряду підрядник, який здійснює підприємницьку діяльність, зобов'язується виконати за завданням фізичної особи (замовника) певну роботу, призначену для задоволення побутових та інших особистих потреб, а замовник зобов'язується прийняти та оплатити виконану роботу.

В нашому випадку дитячий садочок є замовником робіт з підключення ілюмінацій. Відповідно, підрядник, який здійснює підприємницьку діяльність – управляюча компанія виконує визначену договором роботу, а дитячий садочок зобов'язується прийняти та оплатити виконану електриком роботу відповідно до ціни, вказаної договором.

Це підтверджується положеннями статті 873 ЦК України, відповідно до якої вартість біт, виконаних за договором побутового підряду, визначається за погодженням сторін, якщо інше не передбачено у встановленому порядку преїскурантами (цінниками), тарифами тощо. Робота оплачується замовником після її остаточного передання підрядником. За згодою замовника робота може бути ним оплачена при укладенні договору побутового підряду шляхом видачі авансу або у повному обсязі.

Сам електрик, відповідно, отримуватиме оплату в якості заробітної плати від управляючої компанії, яка є його роботодавцем.

Запрошений за договором художник оформив актову залу.

В даному разі виникає необхідність розмежування трудового та цивільно-правового договору.

Насамперед необхідно з'ясувати ознаки трудового договору.

З метою тлумачення змісту та характеристик трудового договору, можна навести положення Рекомендації МОП № 198 про трудові правовідносини 2006 р. (https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_529#Text). Зокрема, пункт 13 Рекомендації передбачає конкретні ознаки існування трудових правовідносин, серед яких можна виділити такі:

- Робота виконується відповідно до вказівок і під контролем замовника.
- Передбачає інтеграцію працівника в організаційну структуру установи.
- Виконується в інтересах замовника та особисто робітником.
- Виконується відповідно до графіку та на відповідному робочому місці.
- Має певну продовжуваність.
- Інструменти, матеріали тощо надаються замовником.
- Періодична виплата винагороди працівникові.
- Застосування положень щодо щотижневих вихідних днів, відпустки тощо.
- Працівник не несе фінансового ризику.

Також відповідно до законодавчого визначення трудового договору, наведеного в ч.1 ст. 21 КЗпП, трудовим договором є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати

роботу, визначену цією угодою, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Хоча умови, наведені в задачі, сформульовані досить загально, можна зробити певні висновки щодо характеру правовідносин, що виникли між художником та дитячим садком.

Щодо вимог, наведених у рекомендації МОП, то в даному разі відсутні ознаки трудових правовідносин, зокрема, відсутня інтеграція працівника в організаційну структуру установи, в умовах задачі немає інформації щодо відповідного графіку та робочого місця працівника, відсутня інформація щодо продовжуваності роботи, а також періодичності виплати винагороди працівникові. З умов задачі також можна зробити висновок про відсутність домовленості про застосування положень щодо щотижневих вихідних днів, відпустки тощо.

Крім того, в умовах задачі відсутня інформація щодо укладення між робітником та дитячим садочком трудового договору.

Враховуючи вищевикладене, разовість виконання даної роботи художником та відсутність інших ознак, які є необхідними при укладенні трудового договору (з урахуванням існування трудового договору, що укладається на час виконання певної роботи – п. 3 ч. 1 ст.23 КЗпП), робимо висновок, що в даному разі відсутні трудові відносини між художником та дитячим садком.

Натомість, ці правовідносини відповідають ознакам договору підряду, ознаки якого були наведені вище. Відповідно, оплата роботи, виконаної художником, здійснюватиметься відповідно до ціни, визначеної в договорі.

Вихователі після роботи прикрасили ялинку та актову залу, витративши на це декілька вечорів.

Вихователі перебувають у трудових відносинах з дитячим садочком. В даному разі вихователі працюють на підставі трудового договору з дитячим садочком, який є роботодавцем. Відповідно, вони зобов'язуються виконувати роботу, визначену договором, а роботодавець зобов'язується виплачувати їм заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю і угодою сторін.

Щодо роботи, виконаної вихователями варто зазначити таке.

Частина 1 ст. 60 Закону України «Про освіту» дає роз'яснення, що включає в себе поняття робочий час педагогічних і науково-педагогічних працівників. Так, робочий час педагогічного працівника включає час виконання ним навчальної, виховної, методичної, організаційної роботи та іншої педагогічної діяльності, передбаченої трудовим договором.

Відповідно, якщо розцінювати дії вихователів (прикрашення ялинки та актової зали) як організаційну роботу, передбачену трудовим договором (ч. 3

ст. 60 Закону), то в цьому випадку вони виконували її після роботи, відповідно, це є роботою в надурочний час.

Щодо оплати роботи, виконаної вихователями.

Відповідно до ч. 3 ст. 30 Закону України «Про дошкільну освіту», оплата праці педагогічних працівників, спеціалістів, обслуговуючого персоналу та інших працівників закладів дошкільної освіти здійснюється згідно з Кодексом законів про працю України та іншими нормативно-правовими актами.

Стаття 106 КЗпП передбачає такі системи оплати роботи в надурочний час:

- За погодинною системою оплати праці робота в надурочний час оплачується в подвійному розмірі годинної ставки.
- За відрядною системою оплати праці за роботу в надурочний час виплачується доплата у розмірі 100 відсотків тарифної ставки працівника відповідної кваліфікації, оплата праці якого здійснюється за погодинною системою, - за всі відпрацьовані надурочні години.
- У разі підсумованого обліку робочого часу оплачуються як надурочні всі години, відпрацьовані понад встановлений робочий час в обліковому періоді.

Отже, робота, виконана вихователями, буде оплачуватися відповідно до положень трудового законодавства, наведених вище.

Іграшки для ялинки і подарунки дітям зробили під час занять члени гуртка м'якої іграшки із сусіднього Палацу дитячої творчості, колишні вихованці цього дитячого садка.

Ці відносини не є трудовими. Члени гуртка робили іграшки та подарунки безоплатно, на добровільних засадах, без укладення договору з дитячим садком.

Крім того, якщо презюмувати, що діти, що виконали цю роботу, ще не досягли 14 років, то вони не можуть бути суб'єктом трудових відносин (відповідно до ст. 188 КЗпП).

Таким чином, в даному разі робота, виконана членами гуртка, не підлягатиме оплаті.

**ЗРАЗКИ НАКАЗІВ, РОЗПОРЯДЖЕНЬ ТА ІНШИХ АКТІВ
ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ**

ПРИВАТНЕ ПІДПРИЄМСТВО
«МРІЯ ВІКТОРІЇ»

НАКАЗ
Про зміну режиму роботи підприємства

М. _____ « ____ » _____ 20 ____ р.

У зв'язку із зменшенням обсягів виробництва та об'єму роботи на підприємстві, НАКАЗУЮ:

1. Встановити з « ____ » _____ 20 ____ року ____-х годинний робочий день (з ____:00 до ____:00) для працівників підприємства, вихідні дні: субота, неділя.
2. Оплату праці проводити пропорційно відпрацьованому часу.
3. Про зміну режиму роботи кредитної спілки повідомити працівників письмово.
4. Відповідальність за виконання наказу покласти на _____.
5. Контроль за виконання наказу залишаю за собою.

Директор підпис Прізвище та ініціали

_____ (Прізвище та ініціали)

_____ (Прізвище та ініціали)

_____ (Прізвище та ініціали)

_____ (Прізвище та ініціали)

ПРИВАТНЕ ПІДПРИЄМСТВО
«МРІЯ ВІКТОРІЇ»

НАКАЗ
про затвердження штатного розкладу

м. _____ « ____ » _____ 20__ р.

У зв'язку зі збільшенням фонду заробітної плати,
НАКАЗУЮ:

Затвердити з « ____ » _____ 20__ р. штатний розклад приватного підприємства «Мрія Вікторія» у новій редакції (штатний розклад додається).

Довести зміст наказу до відома працівників.

Директор (підпис)

З наказом ознайомлені:

ПРИВАТНЕ ПІДПРИЄМСТВО
«МРІЯ ВІКТОРІЇ»

НАКАЗ
про прийняття на роботу

М. _____ « ____ » _____ 20 ____ р.

Наказую:

Прийняти на роботу (прізвище, ім'я, по батькові) з « ____ » _____ 20 ____ р.

Табельний номер _____

до « ____ » _____ 20 ____ р. (заповнюється у разі
строкового трудового договору (контракту))

назва структурного підрозділу

назва професії (посади), кваліфікація

умови прийняття на роботу

умови роботи:

на конкурсній основі

робота: або основна, або за сумісництвом, або за умовами контракту до
_____ у разі необхідності вказати дату (дд.мм.рр.)

умови праці (згідно атестації робочого місця): _____

зі строком випробування _____ місяців _____

або на час виконання певної роботи

тривалість робочого дня (тижня) _____ год _____ хв на період відсутності

основного працівника із кадрового резерву тривалість робочого дня (тижня)
при роботі з неповним робочим часом _____ год.

за _____ результатами _____ успішного _____ стажування

переведення _____

_____ оклад (тарифна ставка) грн.

коп.

надбавка за _____ %, надбавка за _____ %

надбавка за _____ %, надбавка за _____ %

доплата грн. коп.

Керівник підприємства

(установи, організації) _____
(підпис) (Прізвище, ім'я, по батькові)

З наказом (розпорядженням) ознайомлений _____

(підпис працівника)

« ____ » _____ 20 ____ року

РОЗПОРЯДЖЕННЯ **завідувача кафедри**

04.06.2020

З метою забезпечення належної організації начального процесу на кафедрі у 2020/2021 навчальному році та своєчасної подачі форм щорічної звітності про роботу викладачів у 2019/2020 навчальному році

1. Викладацькому складу кафедри до 15 червня 2020 року подати на затвердження належним чином оформлені:

- індивідуальні плани роботи викладачів (з планом роботи на 2020/2021 навчальний рік);

- звіти про роботу викладача у 2019/2020 році за формою звіту про роботу кафедри (з електронним варіантом документу);

- картку викладача про наукову роботу за 1 половину 2020 року згідно з вимогами науково-організаційного відділу;

- доопрацьовані та підготовлені до затвердження робочі навчальні програми дисциплін.

2. Викладацькому складу кафедри до 15 червня 2020 року:

- підготувати та подати на затвердження робочі навчальні програми дисциплін, що викладаються на усіх курсах за усіма освітніми програмами згідно з вимог підготовки фахівців за кредитно-модульною системою;

- підготувати для перевірки навчально-методичні комплекси дисциплін згідно з розподілом дисциплін за викладачами;

- підготувати акти готовності навчальних дисциплін згідно з розподілом дисциплін за викладачами.

3. Лаборанту кафедри

- оформити протоколи засідання кафедри за 2019/2020 навчальний рік;

- оформити акт готовності кафедри до 2020/2021 навчального року;

- забезпечити технічне супроводження підготовки і друку необхідних навчальних матеріалів.

Завідувач кафедри

Ознайомлені:

ТОВ «Авангард»

Н А К А З

18 червня 2020 р.

м. Чернівці

№ 198-к

Про заохочення Іванової Г.О.

За зразкове виконання Івановою Г.О. своїх трудових обов'язків щодо захисту економічних інтересів підприємства, виявлений високий професіоналізм у ході здійснення представництва ТОВ «Авангард» у справах, що розглядалися судами та іншими державними органами, а також активну участь у роботі з молодими спеціалістами, і керуючись ст.ст. 143 і 144 КЗпП України та підпунктом 6 п. 21 Правил внутрішнього трудового розпорядку ТОВ «Авангард»,

Н А К А З У Ю:

1. Нагородити Іванову Галину Олександрівну, головного юрисконсульта юридичного сектора ТОВ «Авангард» цінним подарунком – картиною із зображенням краєвидів м. Чернівці.
2. Оголосити наказ в урочистій обстановці на загальних зборах трудового колективу.
3. Контроль за виконанням наказу покладаю на начальника кадрової служби.

Директор

Погоджено:

Голова профспілкового комітету

ТОВ «Авангард»

Н А К А З

18 червня 2020 р.

м. Чернівці

№ 199-к

Про застосування дисциплінарного стягнення звільнення з роботи

Петренко В.П., інспектор поста охорони ТОВ «Авангард» 12 червня 2020 року запізнився на роботу на 1 годину 30 хвилин, пояснивши це неналежною роботою міського автотранспорту та віддаленістю роботи від місця проживання.

Раніше Петренко В.П. також неодноразово запізнювався на роботу, за що наказом директором ТОВ «Авангард» від 16 січня 2020 року № 23-к йому було оголошено догану. Належних висновків після застосування попереднього дисциплінарного стягнення не зробив, до роботи ставився недобросовісно, на зауваження керівників щодо покращення рівня дисципліни не відреагував. На підставі викладеного та керуючись п. 3 ст. 40 та ст.ст. 43, 147-1, 148, 149 КЗпП України,

Н А К А З У Ю:

1. Звільнити Петренка Володимира Петровича, інспектора поста охорони ТОВ «Авангард», з 21 червня 2020 року за систематичне невиконання без поважних причин трудових обов'язків, покладених на нього трудовим договором і правилами внутрішнього трудового розпорядку, за п. 3 ст. 40 КЗпП України.

2. Кадровій службі відповідно до законодавства оформити звільнення Петренка В.П., а бухгалтерії провести з ним розрахунки.

3. Контроль за виконанням наказу покладаю на начальника кадрової служби.

Підстави:

службова записка начальника служби охорони; пояснення Петренка В.П.; витяг з протоколу засідання профспілкового комітету.

Директор

З наказом ознайомлений

(дата, підпис)

ДОПОВІДНА ЗАПИСКА

12 червня 2020 року інспектор поста охорони ТОВ «Авангард» Петренко Володимир Петрович запізнився на роботу на 1 годину 30 хвилин, пояснивши це неналежною роботою міського автотранспорту та віддаленістю роботи від місця проживання.

Раніше Петренко В.П. також неодноразово запізнювався на роботу, за що наказом директора ТОВ «Авангард» від 16 січня 2020 року № 23-к йому було оголошено догану. Належних висновків після застосування попереднього дисциплінарного стягнення не зробив, до роботи ставився недобросовісно, на зауваження керівників щодо покращення рівня дисципліни не відреагував.

Зважаючи на вищевикладене, прошу вирішити питання про застосування до Петренка В.П. дисциплінарного стягнення у вигляді звільнення з роботи (ч. 3 ст. 149 і п. 2 ч. 1 ст. 147 КЗпП) за систематичне невиконання без поважних причин трудових обов'язків, покладених на нього трудовим договором і правилами внутрішнього трудового розпорядку, відповідно до п. 3 ст. 40 КЗпП України.

Додаток: пояснення Петренка В.П.

Начальник
служби охорони ТОВ «Авангард»

Начальнику
служби охорони
ТОВА «Авангард»

П О Я С Н Е Н Н Я

12 червня 2020 року я запізнився на роботу на 1 годину 30 хвилин, оскільки неналежно працював міський автотранспорт, а проживаю я за межами м. Чернівці. Раніше суттєвих порушень дисципліни не допускав і в подальшому зобов'язуюсь на роботу не запізнюватися.

Інспектор поста охорони
ТОВА «Авангард»
12.06.20 р.

Петренко В.П.

НАВЧАЛЬНЕ ВИДАННЯ

Щербина В.І., Соцький А.М.

Трудове право України

Практикум

Технічний редактор *Киселиця І.В.*

Підписано до друку 23.02.2021. Папір офсетний. Формат 60x84/16.

Ум. друк. арк. 5,11. Зам. № 9. Тираж 300 прим.

Виготівник: Яворський С. Н.

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ЧЦ №18 від 17.03.2009 р.
58000, м. Чернівці, вул. І. Франка, 20, оф.18, тел. 099 73 22 544