

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

**Кафедра правового забезпечення підприємницької діяльності та
фінансової безпеки
Навчально-науковий інститут № 5**

**МЕТОДИЧНІ МАТЕРІАЛИ
ДО СЕМІНАРСЬКИХ ЗАНЯТЬ
з навчальної дисципліни «Трудове право»**

освітньої програми першого (бакалаврського) рівня вищої освіти

081 Право (Правозастосування)

Харків 2024

ЗАТВЕРДЖЕНО

Науково-методичною радою
Харківського національного
університету внутрішніх справ
Протокол від 14.08.2024 р. № 8

ПОГОДЖЕНО

Секцією Науково-методичної ради
ХНУВС з гуманітарних, соціально-
економічних дисциплін
Протокол від 13.08.2024 р. № 7

Розглянуто на засіданні кафедри правового забезпечення підприємницької діяльності та фінансової безпеки навчально-наукового інституту № 5 протокол від 12.08.2024 р. № 7

Розробники:

Доцент кафедри правового забезпечення підприємницької діяльності та фінансової безпеки навчально-наукового інституту № 5 Харківського національного університету внутрішніх справ, кандидат юридичних наук, доцент, Подорожній А.Ю.

Рецензенти:

1. Доцент кафедри цивільного права № 1, начальник науково-дослідницького сектору Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого, кандидат юридичних наук, доцент Ісаєв Арсен Миколайович;
2. Учений секретар секретаріату Вченої ради, доктор юридичних наук, доцент Невядовський Владислав Олегович.

1. Розподіл часу навчальної дисципліни за темами
1.1. Розподіл часу навчальної дисципліни за темами
(денна форма навчання)

Номер та назва навчальної теми	Кількість годин, відведених на вивчення навчальної дисципліни						Вид контролю
	Всього	з них:					
		Лекції	Семінарські заняття	Практичні заняття	Лабораторні	Самостійна робота	
Семестр № 3							
Тема № 1.Предмет, метод і система трудового права	10	2	2	-	-	6	
Тема № 2.Джерела трудового права.	10	2	2	-	-	6	
Тема № 3.Правовідносини у сфері трудового права.	14	4	4	-	-	6	
Тема № 4.Правові основи соціального партнерства у сфері праці.	10	2	2	-	-	6	
Тема № 5.Правове регулювання зайнятості та працевлаштування.	14	4	4	-	-	6	
Тема № 6.Укладення трудового договору.	10	2	2	-	-	6	
Тема № 7. Зміна умов трудового договору. Відсторонення від роботи.	10	2	2	-	-	6	
Тема № 8.Припинення трудового договору.	14	4	4	-	-	6	
Тема № 9.Правове регулювання робочого часу.	10	2	2	-	-	6	
Тема № 10.Правове регулювання часу відпочинку.	10	2	2	-	-	6	
Тема № 11.Оплата праці.	12	2	2	-	-	8	
Тема № 12.Охорона праці і здоров'я працівників на виробництві.	16	4	4	-	-	8	
Тема № 13.Дисципліна праці. Дисциплінарна відповідальність.	12	2	2	-	-	8	
Тема № 14.Матеріальна відповідальність сторін трудового договору.	12	2	2	-	-	8	
Тема № 15.Порядок вирішення трудових спорів.	16	4	4	-	-	8	
Всього за семестр № 3:	180	40	40	-	-	100	екзамен

**1.2. Розподіл часу навчальної дисципліни за темами
(заочна форма навчання)**

Номер та назва навчальної теми	Кількість годин, відведених на вивчення навчальної дисципліни						Вид контролю
	Всього	з них:					
		Лекції	Семінарські заняття	Практичні заняття	Лабораторні заняття	Самостійна	
Семестр № 8							
Тема № 1.Предмет, метод і система трудового права	14	2	2	-	-	10	
Тема № 2.Джерела трудового права.	14	2	2	-	-	10	
Тема № 3.Правовідносини у сфері трудового права.	14	2	2	-	-	10	
Тема № 4.Правові основи соціального партнерства у сфері праці.	14	2	2	-	-	10	
Тема № 5.Правове регулювання зайнятості та працевлаштування.	14	2	2	-	-	10	
Тема № 6.Укладення трудового договору.	14	2	2	-	-	10	
Тема № 7. Зміна умов трудового договору. Відсторонення від роботи.	14	2	2	-	-	10	
Тема № 8.Припинення трудового договору.	12	-	2	-	-	10	
Тема № 9.Правове регулювання робочого часу.	10	-	-	-	-	10	
Тема № 10.Правове регулювання часу відпочинку.	10	-	-	-	-	10	
Тема № 11.Оплата праці.	10	-	-			10	
Тема № 12.Охорона праці і здоров'я працівників на виробництві.	10	-	-	-	-	10	
Тема № 13.Дисципліна праці. Дисциплінарна відповідальність.	10	-	-	-	-	10	
Тема № 14. Матеріальна відповідальність сторін трудового договору.	10	-	-	-	-	10	
Тема № 15.Порядок вирішення трудових спорів.	10	-	-	-	-	10	
Всього за семестр № 8:	180	14	16	-	-	150	Екзамен

2. Методичні вказівки до семінарських занять

Тема № 1. Трудове право як галузь права України

Семінарське заняття: Трудове право як галузь права України

Навчальна мета заняття: вивчення студентам основних понять та визначень щодо предмету Трудового права України.

Кількість годин:

денна форма навчання - 2 години;

заочна форма навчання - 2 години

Навчальні питання:

1. Предмет трудового права: індивідуальні та колективні трудові відносини.
2. Сфера дії норм трудового права.
3. Поняття та особливості методу трудового права.
4. Система трудового права, її структура
5. Система трудового законодавства.
6. Відмежування трудового права від суміжних галузей права.
7. Функції трудового права і тенденції його сучасного розвитку.

Методичні вказівки до кожного навчального питання теми: В ході проведення семінарського заняття студенти мають засвоїти наступні питання теми.

Дана тема є базовою при вивченні трудового права України. Метою її опанування є надання студентам уявлення про трудове право як самостійну галузь права України. Визначення предмета трудового права має особливе значення, адже тільки окресливши предмет, можна встановити сферу застосування трудового законодавства. Трудове право має свій метод правового регулювання відносин – диспозитивний.

Оволодіння цією темою формує у студента відповідні знання і навички щодо відмежування трудового права від інших галузей права. Важливим є формування у студентів знань про систему трудового права яка поділяється на загальну і особливу частини та її структуру: інститути, підінститути, норми права, систему трудового законодавства. Студент повинен знати що таке функція трудового права та їх види: охоронна, регулятивна. Виховна, виробнича.

Додаткові питання:

1. Право людини на працю і його міжнародні стандарти.
2. Конституційні засади права людини на працю в Україні.
3. Державні гарантії трудових прав за законодавством України.
4. Європейські міжнародні стандарти трудових прав людини.
5. Право на працю та його гарантії в Україні.

Теми рефератів:

1. Тенденції розвитку трудового права України.
2. Основні принципи трудового права.

3. Інститути загальної частини трудового права.
4. Система трудового права і законодавства про працю.
5. Співвідношення трудового і цивільного законодавства України.

Практичні завдання:

Ситуація 1

Фірма “Тріумф” уклала договір з будівельним кооперативом “Фасад” на будівництво складських приміщень. У складі будівельної бригади крім членів кооперативу працювали: Марчук і Петренко, з якими Кооператив “Фасад” уклав трудовий договір на період будівництва складських приміщень.

1. Які відносини є предметом трудового права?
 - а) Що виникають між фірмою “Тріумф” і кооперативом “Фасад”?
 - б) Між членами будівельної бригади і фірми “Тріумф”?
 - в) Між кооперативом фасад і його членами ?
 - г) Між кооперативом “Фасад” і найманими працівниками Марчуком та Петренком ?

Ситуація 2

Комбайнер сільськогосподарського підприємства Романенко , який в період жнив працював по 10 – 12 годин на добу, став вимагати додаткової оплати праці за роботу в надурочний час та за роботу в святкові і неробочі дні, посиляючись на відповідні норми законодавства про працю.

Чи правомірні його вимоги? Чи в даному випадку трудові відносини є предметом трудового права?

Ситуація 3

Голова фермерського господарства “Світанок” Ткаченко В.М. найняв на роботу ветлікаря Захарова О.П. і став вимагати, щоб він дотримувався режиму роботи, який встановлений для інших працівників даного господарства.

Чи правомірні вимоги Ткаченка В.М. ?

Які відносини у сфері діяльності фермерського господарства “Світанок” є предметом трудового права в даному випадку?

Ситуація 4

Смірнов уклав трудовий договір з адміністрацією стадіону “Спартак ” за яким його бригада зобов’язалася привести в належний порядок футбольне поле за 10 робочих днів. Робота була виконана на два дні раніше вказаного терміну оскільки бригада працювала у вихідні дні (тривала 10днів). Після закінчення роботи і під час розрахунку Смірнов зажадав виплатити всім членам бригади винагороду за надурочні роботи. Адміністрація відмовилася, посиляючись на те, що Хоч Смірнов і зазначався в договорі бригадиром, однак склад бригади і прізвища її членів не були вказані в договорі.

Як вирішити даний спір між Смірновим і адміністрацією стадіону?

Яка природа відносин що виникла?

Ситуація 5

Збори учасників ТОВ “Одеса - Стамбул”, створеного за участю іноземного інвестора, затвердили Положення про персонал товариства, в якому було передбачено наступне:

- 1) учасники в ТОВ зобов’язані працювати на підставі трудового договору;
- 2) займання відповідної посади учасником ТОВ обумовлюється контрактом з генеральним директором товариства;
- 3) для всіх учасників ТОВ встановлюється використання робочого часу на власний розсуд;
- 4) учасники ТОВ крім отримання дивідендів, отримують за виконану роботу заробітну плату;
- 5) праця найманих працівників регулюється трудовим законодавством України.

Проаналізуйте наведені положення з точки зору відповідності їх чинному законодавству.

Література:

1. Трудове право України: підручник / К.Ю. Мельник. Харків: Діса плюс, 2014. 480с.
2. Подорожній Є.Ю. Проблеми теорії та практики юридичної відповідальності у трудовому праві України: монографія. / Є.Ю. Подорожній. Х.: НікаНова, 2016. 402 с.
3. Трудове право України : підручник / [автор. кол.: С. М. Бортник, К. Ю. Мельник, Л. В. Могілевський та ін.]; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2019. 408 с.
4. Гетманець О. П., Прокопенко О. Ю, Чорна А. М. та ін. Правове регулювання безпеки господарської діяльності в Україні. Навчальний посібник. Харків : Константа. 2019. 296 с.

Тема № 2. Джерела трудового права

Семінарське заняття: Трудове право як галузь права України

Навчальна мета заняття: вивчення поняття джерел трудового права, їх види та усвідомлення особливостей їх класифікації.

Кількість годин:

денна форма навчання - 2 години;

заочна форма навчання - 2 години

Навчальні питання:

1. Поняття, види, особливості джерел трудового права.
2. Загальне і спеціальне трудове законодавство.
3. Єдність і диференціація правового регулювання праці.
4. Конституція України як основне джерело трудового права.
5. Міжнародні договори про працю, ратифіковані Україною як джерела трудового права.
6. Кодекс законів про працю України: загальна характеристика.
7. Закони та підзаконні нормативно-правові акти як джерела трудового права.

8. Акти соціального партнерства: колективні угоди та колективні договори.
9. Локальні нормативно-правові акти: поняття види, особливості.

Методичні вказівки до кожного навчального питання теми: В ході проведення семінарського заняття студенти мають засвоїти наступні питання теми.

Основною метою вивчення теми є надання здобувачам вищої освіти знань про поняття джерел трудового права, їх види та усвідомлення їх особливостей. Студент оволодівши знаннями з даної теми повинен вміти охарактеризувати існуючі в Україні джерела права, види систематизації трудового законодавства.

Особливу увагу слід приділити визначенню понять: диференціація, уніфікація, у правовому регулюванні праці.

На основі отриманих знань студент повинен вміти надавати правову оцінку джерелам трудового права та вирішувати практичні ситуації з даної теми.

Додаткові питання:

1. Конституція України як джерело трудового права.
2. Закони України як джерела трудового права.
3. Єдність і диференціація джерел трудового права України.
4. Судова практика та її роль у застосуванні трудового законодавства.
5. Генеральна угода як джерело норм трудового права.

Теми рефератів.

1. Конституційні засади права людини на працю в Україні.
2. Державні гарантії трудових прав за законодавством України.
3. Європейські міжнародні стандарти трудових прав людини.
4. Закони України як джерела трудового права.
5. Єдність і диференціація джерел трудового права України.
6. Судова практика та її роль у застосуванні трудового законодавства.
7. Генеральна угода як джерело норм трудового права.

Практичні завдання

Ситуація 6

У яких статтях Конституції України закріплено основні принципи правового регулювання відносин у сфері суспільної організації праці?

У яких статтях Конституції України закріплено основні права і свободи людини і громадянина у сфері суспільної організації праці?

Розкрийте роль локальних нормативно-правових актів у регулювання умов праці. Наведіть приклади таких актів.

Розкрийте значення керівних роз'яснень Пленуму Верховного Суду України. Щодо розгляду трудових спорів.

Ситуація 7

Наведіть приклади загальних і спеціальних правових норм що регулюють трудові відносини.

Якими нормативно-правовими актами регулюється: праця тимчасових і сезонних працівників, надомників, сумісників?

Ситуація 8

У чому проявляється єдність і диференціація правового регулювання праці? Які повноваження центральних органів виконавчої влади у сфері регулювання трудових відносин? Як діють нормативно-правові акти про працю у часі, у просторі та за категоріями працівників?

Ситуація 9

У правилах внутрішнього трудового розпорядку ТОВ «Успіх» містяться пункти, що передбачають позбавлення права на відпустку за прогул без поважної причини, накладення штрафу в розмірі двох мінімальних заробітних плат, на особу яка з'явилася на роботі в нетверезому стані. А також за порушення трудової дисципліни позбавлення премій. Передбачених системою оплати праці. Чи відповідає такий зміст вказаного локального акту чинному законодавству? Дайте правову оцінку зазначеним положенням.

Ситуація 10

ТОВ «Крокус» уклало з художником Гордієнко трудову угоду терміном на шість місяців. Згідно цієї угоди Гордієнко зобов'язався оформити вітрину магазину відповідно до наданих ескізів, за що ТОВ «Крокус» зобов'язалось виплатити йому винагороду в сумі 600грн., виплачуючи її частинами по 100 грн., по закінченню роботи та остаточному розрахунку Гордієнко зажадав, щоб крім обумовленої суми йому виплатили компенсацію за невикористану відпустку і надали оформлену належним чином трудову книжку.

Чи правомірні вимоги Гордієнка?

Чи його відносини з ТОВ «Крокус» є предметом трудового права?

Література:

1. Трудове право України: підручник / К.Ю. Мельник. Харків: Діса плюс, 2014. 480с.
2. Подорожній Є.Ю. Проблеми теорії та практики юридичної відповідальності у трудовому праві України: монографія. / Є.Ю. Подорожній. Х.: НікаНова, 2016. 402 с.
3. Трудове право України : підручник / [автор. кол.: С. М. Бортник, К. Ю. Мельник, Л. В. Могілевський та ін.]; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2019. 408 с.
4. Гетманець О. П., Прокопенко О. Ю, Чорна А. М. та ін. Правове регулювання безпеки господарської діяльності в Україні. Навчальний посібник. Харків : Константа. 2019. 296 с.

Тема № 3. Правовідносини у сфері трудового права

Семінарське заняття: Правовідносини у сфері трудового права

Навчальна мета заняття: вивчення поняття правовідносини, суб'єктний склад правовідносини, права та обов'язки.

Кількість годин:

денна форма навчання - 4 години;

заочна форма навчання - 2 години

Навчальні питання:

1. Поняття види особливості індивідуальних трудових правовідносин.
2. Структура індивідуальних трудових правовідносин: підстави виникнення зміни і припинення правовідносин.
3. Правовий статус суб'єктів індивідуальних трудових правовідносин.
4. Трудова правосуб'єктність працівника: виникнення, зміст і припинення, випадки обмеження.
5. Роботодавець як суб'єкт трудових правовідносин. Ознаки трудової правосуб'єктності роботодавця.
6. Поняття і особливості колективних трудових правовідносин.
7. Види колективних трудових правовідносин.
8. Структура колективних трудових правовідносин.

Методичні вказівки до кожного навчального питання теми: В ході проведення семінарського заняття студенти мають засвоїти наступні питання теми.

Вивчення цієї теми передбачає розуміння студентами двох груп правовідносин – трудових і похідних від трудових. При вивченні цієї теми студент повинен усвідомити. Що трудові правовідносини займають центральне місце у системі правовідносин. Що регулюються нормами трудового права.

Другу групу правовідносин становлять відносини спрямовані на створення належних умов для виконання певної роботи, а також відновлення порушеного права. До цих відносин належать відносини стосовно: зайнятості і працевлаштування; по підготовці кадрів і їх перекваліфікації; нагляду і контролю за організацією праці. відповідальності за порушення умов трудового договору.

Студенти повинні знати що являють собою ці правовідносини, який їх зміст, суб'єктний склад, та які юридичні факти породжують їх виникнення. Після детального вивчення цієї теми студенти повинні вміти вирішувати практичні ситуації з означеної теми.

Додаткові питання:

1. Працівник як суб'єкт трудових правовідносин.
2. Громадяни як суб'єкти трудового права.
3. Основні права та обов'язки працівника в трудових правовідносинах.
4. Правовий статус роботодавця у трудових правовідносинах.
5. Права та обов'язки роботодавця.

Теми рефератів.

1. Працівник як суб'єкт трудових правовідносин.
2. Основні права та обов'язки працівника в трудових правовідносинах.

3. Правовий статус роботодавця у трудових правовідносинах.
4. Права та обов'язки роботодавця.
5. Суб'єкти соціального партнерства в Україні.
6. Державна служба зайнятості України її завдання права та обов'язки.

Практичні завдання:

Ситуація 11

Директор школи уклав з гр. Прокопенко угоду, відносно до якої Прокопенко протягом двох місяців повинен був здійснити реконструкцію вікон у школі. По закінченню роботи Прокопенко пред'явив додаткові вимоги: по-перше збільшити оплату (оскільки він працював у вихідні дні, робота у яких оплачується у підвищеному розмірі), та по-друге, оплатити лікарняний листок за 10 днів. Які відносини виникли у даному випадку, якою галуззю права вони регулюються? Чи підлягають задоволенню вимоги гр. Прокопенка?

Ситуація 12

Випускниця театрального вузу Шарова поступила на роботу до театру юного глядача. Головний режисер театру допустив її до участі у репетиціях нової постанови але взяв з неї розписку про те, що вона протягом 5 років не буде одружуватися. Наказ про зарахування її до роботи був виданий.

Дайте відповіді на питання:

Чи виникли у даному випадку трудові правовідносини?

Чи можуть встановлюватися в трудовому договорі додаткові порівняно з КЗпП умови праці?

Ситуація 13

Сімнадцятирічний учень ПТУ Романов мав намір влаштуватися на роботу в період літніх канікул на завод "Азот". Але у відділі кадрів йому в цьому відмовили, посилаючись на неповноліття та відсутність дозволу батьків на працевлаштування.

Чи правомірна відмова? З якого віку та за яких умов громадяни можуть бути суб'єктами трудового права?

Ситуація 14

Профспілковий комітет державного підприємства "Спецзв'язок", розглянувши матеріали щодо систематичних порушень трудових обов'язків водієм підприємства Гордієнко О.О., поставив перед директором підприємства вимоги щодо звільнення водія Гордієнко О.О. з роботи.

Чи правомірні вимоги профспілкового комітету та чи зобов'язаний директор їх виконати?

Ситуація 15

Випускник ПТУ Сергієнко був направлений на роботу в АТП-116 і за наказом директора був зарахований в бригаду мулярів. Але

більшістю голосів члени бригади не дали згоди на зарахування в бригаду нового працівника і вимагали від директора АТП-116 скасувати наказ.

Чи правомірні вимоги членів бригади мулярів?

Ситуація 16

В зв'язку із звільненням за власним бажанням бригадира ремонтників Дяченка, всупереч волі членів бригади, наказом директора підприємства бригадиром бригади ремонтників був призначений Мельник, який раніше працював техніком, але посада техника була скорочена.

Чи правомірні дії директора підприємства?

Література:

1. Трудове право України: підручник / К.Ю. Мельник. Харків: Діса плюс, 2014. 480с.
2. Подорожній Є.Ю. Проблеми теорії та практики юридичної відповідальності у трудовому праві України: монографія. / Є.Ю. Подорожній. Х.: НікаНова, 2016. 402 с.
3. Трудове право України : підручник / [автор. кол.: С. М. Бортник, К. Ю. Мельник, Л. В. Могілевський та ін.]; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2019. 408 с.
4. Гетманець О. П., Прокопенко О. Ю, Чорна А. М. та ін. Правове регулювання безпеки господарської діяльності в Україні. Навчальний посібник. Харків : Константа. 2019. 296 с.

Тема № 4. Соціальне партнерство

Семінарське заняття: Соціальне партнерство

Навчальна мета заняття: вивчення поняття соціального партнерства, його сторін та рівнів застосування.

Кількість годин:

денна форма навчання - 2 години;

заочна форма навчання - 2 години

Навчальні питання:

1. Поняття соціального партнерства: його сутність і принципи.
2. Зміст соціального діалогу.
3. Правовий статус організацій роботодавців.
4. Акти соціального партнерства: порядок укладення, вид. форма.
5. Особливості укладення колективного договору.

Методичні вказівки до кожного навчального питання теми: В ході проведення семінарського заняття студенти мають засвоїти наступні питання теми.

Метою вивчення цієї теми є надання студентам уявлення про основні тенденції розвитку соціального діалогу в нинішніх соціально-економічних умовах розвитку нашого суспільства. Соціальний діалог знаходить своє відображення у соціальному партнерстві – системі колективних відносин між

державою, роботодавцями, працівниками, метою яких є задоволення інтересів шляхом укладення угод.

Особливу увагу слід зосередити на вивченні норм права, які регулюють питання про порядок укладення колективного договору та угод. Після детального вивчення цієї теми студенти повинні вміти вирішувати практичні ситуації з означеної теми.

Додаткові питання:

1. Особливості соціального діалогу в Україні.
2. Організації роботодавців на території України.

Теми рефератів.

1. Європейські соціальні хартії – джерела соціальних стандартів у сфері праці.
2. Суб'єкти соціального партнерства в Україні.

Практичні завдання

Ситуація 17

Директор заводу і голова первинного органу профспілкової організації склали проект колективного договору, який було передано на обговорення структурних підрозділів заводу. Після одержання протоколів зборів структурних підрозділів було проведено спільне засідання заводоуправління і виборного органу первинної профспілкової організації із запрошенням на це засідання керівників і профспілкових організаторів структурних підрозділів.

На цьому засіданні було враховано ряд зауважень зроблених трудовим колективам структурних підрозділів, вирішено доручити директору заводу і голові виборного органу первинної профспілкової організації підписати колективний договір і ввести його в дію.

Який порядок укладення колективного договору?

Чи правильні дії директора заводу і голови виборного органу первинної профспілкової організації? Дайте обґрунтовану відповідь.

Ситуація 18

У законодавстві України застосовується термін «соціальне партнерство» в актах і практиці діяльності Міжнародної організації праці – термін «соціальний діалог». На вашу думку чи є тотожними зазначені терміни? Дайте правове визначення поняття соціального діалогу, поясніть його.

Ситуація 19

Центральний комітет профспілки трудящих металургійної і гірничодобувної промисловості України виступив з ініціативою початку колективних переговорів із розробки й укладення галузевої угоди гірничо-металургійного комплексу України на 2011 – 2012 рр. Сторону власників підприємств, установ, організацій галузі під час переговорів представляли Міністерство промислової політики України, Фонд державного майна України.

Виробничі об'єднання.

Після завершення переговорів і розробки проекту колективної угоди виникла низка питань: хто має підписати угоду від сторони працівників та власників? Коли угода набуває чинності – з моменту підписання її уповноваженими представниками сторін чи реєстрації Міністерством праці та соціальної політики України? Яка сфера дії укладеної угоди?

Література:

1. Трудове право України: підручник / К.Ю. Мельник. Харків: Діса плюс, 2014. 480с.
2. Подорожній Є.Ю. Проблеми теорії та практики юридичної відповідальності у трудовому праві України: монографія. / Є.Ю. Подорожній. Х.: НікаНова, 2016. 402 с.
3. Трудове право України : підручник / [автор. кол.: С. М. Бортник, К. Ю. Мельник, Л. В. Могілевський та ін.]; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2019. 408 с.
4. Гетманець О. П., Прокопенко О. Ю, Чорна А. М. та ін. Правове регулювання безпеки господарської діяльності в Україні. Навчальний посібник. Харків : Константа. 2019. 296 с.

Тема № 5. Правового регулювання зайнятості населення і працевлаштування

Семінарське заняття: Правового регулювання зайнятості населення і працевлаштування

Навчальна мета заняття: метою вивчення цієї теми є формування у студентів знань про правові основи організації зайнятості і працевлаштування в Україні.

Кількість годин:

денна форма навчання - 4 години;

заочна форма навчання - 2 години

Навчальні питання:

1. Соціально-економічні аспекти ринку праці в Україні, Законодавство про зайнятість населення.
2. Поняття, форм зайнятості і державна політика в цій сфері. Державні гарантії зайнятості населення.
3. Поняття, види працевлаштування. Правова організація працевлаштування.
4. Державна служба зайнятості: структура і повноваження.
5. Участь підприємств, установ, організацій у реалізації державної політики зайнятості.
6. Порядок реєстрації та ведення обліку громадян, які шукають роботу, державною службою зайнятості.
7. Порядок працевлаштування окремих категорій громадян (молоді, інвалідів та ін.)
8. Правовий статус безробітного.
9. Соціальні гарантії при втраті роботи і безробітті.

Методичні вказівки до кожного навчального питання теми: В ході проведення семінарського заняття студенти мають засвоїти наступні питання теми.

Вивчаючи дану тему студенти повинні знати: що таке працевлаштування, вміти його охарактеризувати у широкому і вузькому значенні; які категорії громадян належать до зайнятого населення⁴ які категорії громадян є безробітними. При вивченні цих питань необхідно акцентувати увагу на роботі державної служби зайнятості – органу створеному для реалізації державної політики зайнятості населення, професійної орієнтації, підготовки і перепідготовки, працевлаштування та соціальної підтримки тимчасово не працюючих громадян. Діяльність державної служби зайнятості здійснюється під керівництвом Міністерства праці та соціальної політики України і фінансується за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

Після детального вивчення цієї теми студенти повинні знати норми чинного законодавства з питань правового регулювання зайнятості та працевлаштування та вміти вирішувати практичні завдання з вивченої теми.

Додаткові питання:

1. Право громадян на працевлаштування за законодавством України.
2. Державна служба зайнятості України її завдання права та обов'язки.
3. Правовий статус безробітного в Україні.
4. Працевлаштування молоді в Україні
5. Міжнародні стандарти в сфері зайнятості.
6. Форми реалізації права на працю в умовах ринкової економіки.

Теми рефератів.

1. Державна служба зайнятості України її завдання права та обов'язки.
2. Правовий статус безробітного в Україні.
3. Працевлаштування молоді в Україні.
4. Міжнародні стандарти в сфері зайнятості.

Практичні завдання

Ситуація 20

У районному центрі зайнятості звільненому за невідповідністю посаді за станом здоров'я (п.2 ст.40 КЗпП України) хірургу Леонову запропонували достроково вийти на пенсію за віком, оскільки йому вже виповнилося 58 років, а загальний стаж роботи становив 35 років. Він від цієї пропозиції відмовився і просив зареєструвати його як безробітного і виплачувати йому допомогу по безробіттю.

Чи правомірна пропозиція центру зайнятості і відмова від неї Леонова?

Протягом якого строку Леонов може отримувати допомогу по безробіттю і в якому розмірі?

Чи може Леонов отримуючи допомогу по безробіттю працювати на

громадських роботах?

Ситуація 21

Інженер Морозова була звільнена з підприємства за п.1 ст.40 КЗпП України (у зв'язку з його ліквідацією Вона звернулася до центру зайнятості для пошуку підходящої роботи і реєстрації її як безробітної, їй запропонували роботу техніка за її спеціальністю. Вона відмовилася, вважаючи, що місце цієї роботи хоч і знаходиться у межах міста, але надто віддалено від її місця проживання і заробітна плата значно нижча за колишню. Інших пропозицій служба зайнятості не надала.

Чи можна вважати запропоновану роботу підходящою для Морозової?

Які документи їй необхідно пред'явити для реєстрації в службі зайнятості?

Яким буде розмір її допомоги по безробіттю, коли і протягом якого строку вона буде її отримувати?

Який порядок вивільнення працівників у разі ліквідації підприємства і які матеріальні гарантії їм надаються?

Ситуація 23

15-річний Гр. Сафонов, отримавши згоду батьків влаштуватися на роботу, звернувся до центру зайнятості за консультацією про можливість отримання роботи. Сафонов був направлений для працевлаштування на підприємство за рахунок встановленої виконкомом міської ради броні. Однак директор підприємства відмовився прийняти Сафонову на роботу, мотивуючи відмову тим, що на підприємстві дорослі робітники зайняті з неповним робочим тижнем, а для неповнолітніх взагалі роботи не має.

Чи правомірні дії директора?

Чи є направлення центру зайнятості обов'язковим для керівника підприємства?

Ситуація 24

Самійленко навчався у вищому навчальному закладі на денному відділенні на контрактній основі. Після закінчення навчального закладу самостійно працевлаштуватися не зміг.

В який термін Самійленко повинен звернутися до центру зайнятості за допомогою у працевлаштуванні? Які документи повинен надати Самійленко до центру зайнятості? За яких умов він набуває статусу безробітного? Чи буде надаватися йому допомога по безробіттю?

Ситуація 25

На державному підприємстві “Спецзв’язок” в зв'язку із змінами в організації виробництва і праці підлягало вивільненню п'ять працівників. Чотирьох із них, за їх згодою було переведено на іншу роботу. Таким чином фактично було вивільнено одного працівника. Про факт вивільнення державна служба зайнятості повідомлена не була, в зв'язку з чим з підприємства був стягнутий штраф у розмірі річної заробітної плати п'яти працівників, що

підлягали вивільненню. Але директор підприємства з цим не погодився, вважаючи, що штраф повинен стягуватися у розмірі річної заробітної плати лише одного працівника який фактично був вивільнений.

До якого органу необхідно звернутися для вирішення цього спору і як цей спір має бути вирішений

Література:

1. Трудове право України: підручник / К.Ю. Мельник. Харків: Діса плюс, 2014. 480с.
2. Подорожній Є.Ю. Проблеми теорії та практики юридичної відповідальності у трудовому праві України: монографія. / Є.Ю. Подорожній. Х.: НікаНова, 2016. 402 с.
3. Трудове право України : підручник / [автор. кол.: С. М. Бортник, К. Ю. Мельник, Л. В. Могілевський та ін.]; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2019. 408 с.
4. Гетманець О. П., Прокопенко О. Ю, Чорна А. М. та ін. Правове регулювання безпеки господарської діяльності в Україні. Навчальний посібник. Харків : Константа. 2019. 296 с.

Тема № 6. Укладання трудового договору

Семінарське заняття: Укладання трудового договору

Навчальна мета заняття: засвоєння студентами знань про правове регулювання укладення трудового договору, його зміст і відмінність від цивільно-правового договору про працю.

Кількість годин:

денна форма навчання - 2 години;

заочна форма навчання - 2 години

Навчальні питання:

1. Поняття і значення трудового договору.
2. Відмінність трудового договору від суміжних цивільно-правових договорів, пов'язаних із працею (підряду, доручення, та ін.).
3. Сторони трудового договору.
4. Зміст і форма трудового договору.
5. Юридичні гарантії при прийомі на роботу.
6. Порядок укладання трудового договору.
7. Види трудових договорів.
8. Особливості укладання окремих видів трудових договорів.

Методичні вказівки до кожного навчального питання теми: В ході проведення семінарського заняття студенти мають засвоїти наступні питання теми.

Доцільно приділити увагу вивченню змісту та реалізації права на працю, зокрема: юридичним гарантіям при укладенні, зміні і припиненні трудового договору; випробуванні при прийнятті на роботу; порядку укладення трудового договору з певними категоріями працівників; особливостям укладення

контракту; особливостям укладення трудового договору з іноземними працівниками; порядку укладення трудового договору з суб'єктом підприємницької діяльності. Опанування цієї теми вимагає усвідомлення студентами особливостей правового регулювання трудового договору в Україні.

Після ґрунтовного вивчення цієї теми студенти повинні знати норми чинного законодавства з питань правового регулювання укладення трудового договору та вміти вирішувати практичні ситуації з визначеної теми.

Додаткові питання:

1. Трудовий договір у ринковій економіці.
2. Випробування при прийнятті на роботу.
3. Трудовий договір з молодим спеціалістом.
4. Трудовий договір з працівником-мігрантом.
5. Контракт – особливий вид трудового договору.
6. Трудовий договір про суміщення та сумісництво професій.
7. Правове регулювання праці державних службовців.

Теми рефератів.

1. Трудовий договір у ринковій економіці.
2. Зміст трудового договору.
3. Сторони трудового договору.
4. Трудовий договір з молодим спеціалістом.
5. Трудовий договір з працівником-мігрантом.
6. Контракт – особливий вид трудового договору.
7. Трудовий договір про суміщення та сумісництво професій.
8. Трудовий договір з роботодавцем – фізичною особою.
9. Правове регулювання переведення та переміщення на іншу роботу.
10. Правове регулювання суміщення професій.
11. Порядок укладання трудового договору з трудящим мігрантом.
12. Порядок укладання трудового договору з педагогічними та науково-педагогічними працівниками.

Практичні завдання

Ситуація 31

Приватна фірма подала до місцевої газети “Працевлаштування” об’яву такого змісту: “ Запрошуємо на роботу секретаря-референта, вродливу жінку віком до 25 років, з інтелігентними манерами, вищою освітою, вільним володінням англійською мовою, комп’ютерною технікою”.

Проаналізуйте це оголошення на предмет відповідності його трудовому законодавству.

Ситуація 32

Гр. Хоменко заочно закінчив економічний інститут і звернувся до підприємства з проханням прийняти його на роботу економістом. Директор

погодився його взяти на роботу але з місячним строком випробування. Гр. Хоменко заперечував проти цього, посилаючись на ст. 26 КЗпП України, якою заборонено встановлювати випробувальний термін для молодих спеціалістів після закінчення вищих навчальних закладів.

Директор вважає, що ст.26 КЗпП України в даному випадку значення не має.

Як вирішити даний спір? Які випадки заборони встановлення випробувального терміну передбачає ст. 26 КЗпП України?

Ситуація 33

Директор будівельної фірми відмовив у прийнятті на роботу трьом будівельникам, направленим службою зайнятості для працевлаштування, на тій підставі, що за попереднім місцем роботи вони були звільнені за систематичне невиконання трудових обов'язків і за появу на роботі в нетверезому стані.

Як Ви вважаєте, відмова директора є законною чи ні? У яких випадках відмова у прийнятті на роботу є обґрунтованою? Куди можна оскаржити відмову у прийнятті на роботу?

Ситуація 34

Столяр Скрипник подав заяву про звільнення за власним бажанням і попросив видати йому належним чином оформлену трудову книжку. Адміністрація підприємства відмовила у задоволенні вимог Скрипника, посилаючись на те, що влаштовуючись на роботу, він пред'явив не трудову книжку, а довідку з останнього місця роботи.

Чи правомірні дії адміністрації?

Протягом якого строку повинна бути оформлена трудова книжка, де вона зберігається і які відомості до неї заносяться? Чи можна працівнику при звільненні видати довідку замість трудової книжки?

Ситуація 35

При реорганізації орендного будівельно-монтажного управління №9 в акціонерне товариство, адміністрація запропонувала працівникам перейти на контрактну форму трудового договору, в якому передбачався режим роботи з 7-00 до 17-00 при шестиденному робочому тижні, заробітну плату виплачувати за підсумками кожного кварталу, при наданні відпустки заохочувати працівників путівками в будинок відпочинку.

Чи правомірні дії адміністрації підприємства?

Поясніть сферу використання контрактної форми трудового договору з посиланням на відповідні нормативно-правові акти.

Ситуація 36

Іванчук який влаштувався на роботу на посаду завідувача чого відділом інформації комерційного банку, було запропоновано: подати трудову книжку, паспорт, військовий квиток, диплом про вищу освіту, характеристику з останнього місця роботи, три рекомендації фахівців. Крім того, Іванчуку належало пройти тестування, яке містило 500 питань, що стосувалися

професійних знань у галузі інформації, загальної ерудиції, способу мислення, особистісних якостей. Після тестування передбачалося проведення співбесіди з керівником банку. Але до співбесіди Іванчука допущено не було, оскільки рішення комісії спеціалістів з приводу проведеного тестування було негативним. Іванчуку було відмовлено у прийомі на роботу як такому, що не пройшов тестування.

Проаналізуйте ситуацію і сформулюйте правові питання, які з неї витікають, з посиланням на законодавство про прийняття на роботу. Які права підприємств, установ, організацій, зокрема приватних із встановленням умов професійного відбору при прийомі на роботу?

Ситуація 37

Власник малого приватного підприємства “Ятрань” видав розпорядження в якому передбачалися такі положення:

- для всіх працівників підприємства вводиться контрактна форма трудового договору;
- начальнику відділу кадрів попередити працівників у 2–тижневий термін і укласти з ними контракти;
- при відмові укласти контракт звільнення працівників проводити за п.1 ст. 40 КЗпП України;
- передбачити в контрактах повну матеріальну відповідальність працівників за шкоду заподіяну підприємству;
- строк контракту встановити один рік.

Дайте правовий аналіз наведених положень розпорядження власника.

Ситуація 38

При розгляді трудового спору в суді про стягнення заробітної плати за 4-місячний період роботи електрика Абрамова в ТОВ “Вест”, було встановлено, що його прийняття на роботу не було належним чином оформлене, зокрема, не було наказу. Заробітна плата документально не нараховувалася. Необхідно встановити коли саме Абрамов вступив у трудові відносини з ТОВ “Вест”.

Вирішіть спір. Які правові наслідки неправильного оформлення документів при прийнятті на роботу?

Література:

1. Трудове право України: підручник / К.Ю. Мельник. Харків: Діса плюс, 2014. 480с.
2. Подорожній Є.Ю. Проблеми теорії та практики юридичної відповідальності у трудовому праві України: монографія. / Є.Ю. Подорожній. Х.: НікаНова, 2016. 402 с.
3. Трудове право України : підручник / [автор. кол.: С. М. Бортник, К. Ю. Мельник, Л. В. Могілевський та ін.]; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2019. 408 с.

4. Гетманець О. П., Прокопенко О. Ю, Чорна А. М. та ін. Правове регулювання безпеки господарської діяльності в Україні. Навчальний посібник. Харків : Константа. 2019. 296 с.

Тема №7. Зміна умов трудового договору. Відсторонення від роботи

Семінарське заняття: Зміна умов трудового договору. Відсторонення від роботи

Навчальна мета заняття: засвоєння студентами знань про зміну умов трудового договору, а саме про: переведення, переміщення, зміну істотних умов праці. при цьому важливо звернути увагу на передумови, які дають підстави для зміни тих чи інших умов трудового договору.

Кількість годин:

денна форма навчання - 2 години;

заочна форма навчання - 2 години

Навчальні питання

1. Переведення на іншу роботу: поняття, класифікація переведень.
2. Переміщення на інше робоче місце і його відмінність від переведення.
3. Зміна істотних умов праці.
4. Порядок переведення на іншу роботу.
5. Атестація працівників: поняття, значення, правові наслідки.

Методичні вказівки до кожного навчального питання теми: В ході проведення семінарського заняття студенти мають засвоїти наступні питання теми.

При вивченні даної теми студенти повинні набути знання щодо правове регулювання відсторонення від роботи. Вони повинні знати поняття відсторонення від роботи, його правові підстави та законодавство яке їх містить.

Після детального вивчення цієї теми студенти повинні знати норми чинного законодавства з питань правового регулювання зміни умов трудового договору та вміти вирішувати практичні завдання з окресленої теми.

Додаткові питання:

1. Поняття і види переведень на іншу роботу.
2. Правове регулювання суміщення професій.
3. Порядок укладання трудового договору з трудящим мігрантом.
4. Порядок укладання трудового договору з педагогічними та науково-педагогічними працівниками.
5. Порядок укладання трудового договору з державними службовцями.

Теми рефератів.

1. Правове регулювання переведення та переміщення на іншу роботу.
2. Правове регулювання суміщення професій.

Практичні завдання

Ситуація 39

Наказом начальника будівельного комбінату Дашковська була переміщена з котельної бойлерного цеху комбінату в котельню гуртожитку цього ж комбінату на таку ж посаду, на якій вона й працювала. Дашковська від переведення відмовилася і звернулася до суду з позовом про поновлення її на колишній роботі. У позовній заяві вона вказала, що нове місце роботи знаходиться на значній відстані від її будинку, що істотно погіршує умови праці, оскільки вона страждає безліччю захворювань.

Визначте правомірність цього переміщення.

Чим відрізняється переведення на іншу роботу від переміщення?

Ситуація 40

Тимченко був прийнятий на автотранспортне підприємство шофером легкової автомашини. Наказом директора АТП він був переміщений для роботи на автобусі. За відмову від виконання наказу директора АТП його перевели строком на три місяці на роботу вантажником.

Дайте аргументований висновок, щодо правомірності дій директора.

Ситуація 41

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

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

Яке рішення повинен винести суд?

Ситуація 42

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

Дайте правову оцінку ситуації.

Ситуація 43

Івченко працював саксофоністом в оркестрі цирку. Після тривалої хвороби йому було встановлено діагноз “емфізема легенів”. Згідно з висновком медико-соціальної експертної комісії робота на духових інструментах йому була протипоказана. Оскільки Івченко не вмів грати на інших інструментах директор цирку запропонував йому іншу роботу на вибір: вахтера, прибиральника, підсобного працівника. Після довгих сперечань Івченко нарешті погодився працювати вахтером але вимагав збереження його середнього заробітку, оскільки оклад вахтера був на 80грн. менший від окладу саксофоніста. Директор сказав, що такого в законодавстві не передбачено. Івченко звернувся за

консультацією до адвоката.

Складіть аргументоване пояснення по даному питанню.

Література:

1. Трудове право України: підручник / К.Ю. Мельник. Харків: Діса плюс, 2014. 480с.
2. Подорожній Є.Ю. Проблеми теорії та практики юридичної відповідальності у трудовому праві України: монографія. / Є.Ю. Подорожній. Х.: НікаНова, 2016. 402 с.
3. Трудове право України : підручник / [автор. кол.: С. М. Бортник, К. Ю. Мельник, Л. В. Могілевський та ін.]; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2019. 408 с.
4. Гетманець О. П., Прокопенко О. Ю, Чорна А. М. та ін. Правове регулювання безпеки господарської діяльності в Україні. Навчальний посібник. Харків : Константа. 2019. 296 с.

Тема № 8. Припинення трудового договору

Семінарське заняття: Припинення трудового договору

Навчальна мета заняття: є формування у студентів знань про підстави припинення трудового договору, студенти повинні чітко розмежовувати такі поняття: припинення трудових відносин, розірвання трудового договору, звільнення з роботи.

Кількість годин:

денна форма навчання - 4 години;

заочна форма навчання - 2 години

Навчальні питання

1. Загальна характеристика підстав припинення трудового договору.
2. Загальні підстави припинення трудового договору (ст. 36 КЗпП).
3. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника (статті 38, 39 КЗпП України).
4. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця (статті 40,41 КЗпП України).
5. Розірвання трудового договору на вимогу органів, що не є його стороною.
6. Додаткові підстави припинення трудового договору.
7. Гарантії від необґрунтованих звільнень.
8. Порядок звільнення і проведення розрахунку. Вихідна допомога.
9. Правові наслідки незаконного переведення і звільнення працівників.
10. Поняття, випадки відсторонення від роботи.

Методичні вказівки до кожного навчального питання теми: В ході проведення семінарського заняття студенти мають засвоїти наступні питання теми.

Особливу увагу слід звернути на юридичні гарантії при припиненні трудового договору, проведення розрахунку при звільненні. Та на правові

наслідки незаконного звільнення.

Після ретельного вивчення даної теми студенти повинні знати норми чинного законодавства з питань правового регулювання припинення трудового договору та вміти вирішувати практичні завдання з даної теми.

Додаткові питання:

1. Правове регулювання відсторонення від роботи.
2. Припинення трудового договору з ініціативи працівника.
3. Припинення трудового договору з ініціативи власника.
4. Особливості припинення дії трудового контракту.
5. Порівняльно-правовий аналіз розірвання трудового договору в зарубіжних країнах.

Теми рефератів.

1. Припинення трудового договору з ініціативи працівника.
2. Припинення трудового договору з ініціативи власника.
3. Порівняльно-правовий аналіз розірвання трудового договору в зарубіжних країнах.
4. Випробувальний термін: порядок призначення.
5. Порядок розірвання трудового договору за ст.41 КЗпП України.
6. Порядок розірвання трудового договору за п. 1,2,3 ст. 40 КЗпП України.
7. Порядок розірвання трудового договору за п. 3,4,5 ст. 40 КЗпП України.
8. Порядок розірвання трудового договору за п. 6,7,8 ст.40 КЗпП України.
9. Порядок звільнення працівника з ініціативи власника і третіх осіб.
10. Порядок звільнення працівника.

Практичні завдання

Ситуація 44

Директор акціонерного товариства звернувся до адвоката за юридичною консультацією з наступних питань:

- Чи укладаються контракти з працівниками відкритих акціонерних товариств? Чи правомірно вносити вимогу про укладання контракту у колективний договір?

- Чи повинен укладатися строковий трудовий договір з працівником, який оформляє пенсію за віком, але бажає продовжувати трудову діяльність на тому самому підприємстві?

- Чи допускається звільнення працівника з ініціативи власника у зв'язку з інвалідністю?

Виступіть в ролі адвоката і дайте юридичну консультацію з посиланнями на законодавство.

Ситуація 45

Водій Одеської лікарні швидкої допомоги Лаптев був затриманий працівниками ДАІ за кермом власного автомобіля в нетверезому стані, внаслідок

чого його було позбавлено прав на управління транспортними засобами строком на 1 рік. Наступного дня Лаптев був звільнений з роботи за п.2 ст. 40 КЗпП України у зв'язку з невідповідністю займаній посаді.

Лаптев звернувся до суду і вимагав поновлення на роботі. У позовній заяві він пояснював, що затриманий він був працівником ДАІ у вихідний день за кермом власного автомобіля, отже трудової дисципліни він не порушував, адміністрація не погодила звільнення з виборним органом первинної профспілкової організації лікарні і не запропонувала йому іншу роботу.

Як повинен вирішити справу суд?

Ситуація 46

Карпенко завідуючий складом Соколівської турбази “Карпати”, подав заяву про звільнення за власним бажанням. Карпенко пояснив, що він знайшов іншу роботу на сусідній турбазі “Водограй”, де обіцяють більш високу заробітну плату. Керівник турбази відмовився звільнити Карпенка, оскільки з ним було укладено строковий трудовий договір на два роки, строк договору не закінчився. Крім того керівник попередив Карпенка, що він буде звільнений за прогул, якщо не буде виходити на роботу, і до нього буде пред’явлено позов до суду за незбереження ввіреного йому на складі майна. На що Карпенко заявив, що адміністрація не мала права укладати з ним строкового договору за даною посадою, оскільки законодавством таке не передбачено. Через два тижні після подачі заяви Карпенко залишив роботу, а через два місяці подав до суду позов про стягнення з турбази “Карпати” середньої зарплати за цей період, оскільки турбаза не провела з ним розрахунку і не видала трудової книжки.

Вирішіть справу.

Ситуація 47

Назарова студентка денної форми навчання національного університету, одночасно працювала на 0,5 ставки лаборантом кафедри філософії. За академічну заборгованість вона була відрахована з університету і одночасно звільнена з посади лаборанта. Назарова звернулася з позовом до суду про поновлення на роботі.

Суддя, вважаючи, що Назарова працювала за сумісництвом і звільнена у зв'язку з припиненням навчання, визнав звільнення законним. Назарова оскаржила рішення районного місцевого суду до обласного апеляційного суду.

Що таке сумісництво? Який порядок укладання і розірвання трудового договору про роботу за сумісництвом? У яких правовідносинах з університетом знаходилася Назарова? Якою повинна бути ухвала обласного суду?

Ситуація 48

Молодий спеціаліст Панов, випускник Донецького державного інституту нафти і газу, отримав направлення на роботу до Луганського виробничого об'єднання “Нафтобуд”. При влаштуванні на роботу Панову і його сім'ї (жінці і сину) було виплачено гарантійні і компенсаційні суми, які передбачені чинним законодавством при переїзді в іншу місцевість в сумі 1.5 тис.грн. Панов уклав з

адміністрацією строковий трудовий договір на три роки, за яким виробниче об'єднання зобов'язувалося протягом шести місяців надати йому квартиру. Однак цього зроблено не було. Через сім місяців після початку роботи Панов подав заяву про звільнення за власним бажанням, мотивуючи тим, що адміністрація не виконала своїх зобов'язань. Керівник ВО "Нафтобуд" попередив Панова, що він є молодим спеціалістом і не має права на звільнення, крім того йому необхідно повернути ВО "Нафтобуд" всі кошти які були йому виплачені при переїзді. Панов звернувся до юрисконсульта.

Дайте правову консультацію.

Ситуація 49

Бухгалтер монтажно-будівельного управління Зінченко подала заяву про звільнення з роботи за власним бажанням. Через два тижні адміністрація управління заявила, що вона не може знайти на цю посаду іншого працівника і відмовилася приймати у Зінченко бухгалтерську документацію та видати їй трудову книжку.

Зінченко звернулася до юридичної консультації за роз'ясненням: чи може вона самовільно залишити роботу і куди їй потрібно звернутися з вимогою про розірвання трудового договору.

Вирішіть дану справу.

Ситуація 50

Трофимов працював економістом в АТ "Арола". Наказом від 21 жовтня 2009р. він був звільнений за ст. 38 КЗпП України. Вважаючи звільнення не правомірним, Трофимов звернувся до суду про поновлення його на роботі, посилаючись на те, що 10 жовтня 2009р. ним була подана заява про звільнення з роботи за власним бажанням, а 22 жовтня 2009р. він захворів, після хвороби вирішив не звільнятися, а коли прийшов на роботу 3 листопада 2009р. то йому повідомили, що він звільнений з роботи згідно з поданою заявою.

Який порядок розірвання трудового договору з ініціативи працівника?

Чи включається час хвороби в строк попередження про звільнення за власним бажанням? Вирішіть спір.

Література:

1. Трудове право України: підручник / К.Ю. Мельник. Харків: Діса плюс, 2014. 480с.
2. Подорожній Є.Ю. Проблеми теорії та практики юридичної відповідальності у трудовому праві України: монографія. / Є.Ю. Подорожній. Х.: НікаНова, 2016. 402 с.
3. Трудове право України : підручник / [автор. кол.: С. М. Бортник, К. Ю. Мельник, Л. В. Могілевський та ін.]; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2019. 408 с.
4. Гетманець О. П., Прокопенко О. Ю, Чорна А. М. та ін. Правове регулювання безпеки господарської діяльності в Україні. Навчальний посібник. Харків : Константа. 2019. 296 с.

Тема № 9. Правове регулювання робочого часу

Семінарське заняття: Правове регулювання робочого часу

Навчальна мета заняття: є формування у студентів знань про правове регулювання робочого часу.

Кількість годин:

денна форма навчання - 2 години;

заочна форма навчання - 0 годин

Навчальні питання

1. Поняття робочого часу і значення його правового регулювання.
2. Види робочого часу.
3. Надурочні роботи і порядок залучення до них.
4. Режим та облік робочого часу і порядок його встановлення.
5. Ненормований робочий час.
6. Гнучкий робочий час.
7. Вахтовий метод роботи.

Методичні вказівки до кожного навчального питання теми: В ході проведення семінарського заняття студенти мають засвоїти наступні питання теми.

Студенти повинні знати поняття робочого часу та його види і чітко розмежовувати процедуру їх встановлення. Особливу увагу слід приділити вивченню питання стосовно ненормованого робочого часу, а саме для яких категорій працівників він встановлюється та яким чином.

Після вивчення цієї теми студенти повинні знати норми чинного законодавства з питань правового регулювання робочого часу та вміти вирішувати практичні завдання по даній темі.

Додаткові питання:

1. Робочий час та його правове регулювання в Україні.
2. Зарубіжний досвід у регулювання робочого часу працівників.
3. Режим та облік робочого часу.
4. Правова характеристика надурочних робіт і порядок їх застосування.
5. Ненормований робочий день як особливий режим робочого часу.
6. Правове регулювання відхилень від нормальної тривалості робочого часу в Україні.

Теми рефератів,я.

1. Робочий час та його правове регулювання в Україні.
2. Правове регулювання відхилень від нормальної тривалості робочого часу в Україні.
3. Правова характеристика надурочних робіт і порядок їх застосування.
4. Зарубіжний досвід у регулювання робочого часу працівників.
5. Режим та облік робочого часу.

Практичні завдання

Ситуація 51

У правилах внутрішнього трудового розпорядку товариства з обмеженою відповідальністю “Нерухомість” було передбачено:

- тривалість робочого часу протягом тижня для найманих працівників встановлюється 35 годин, для учасників товариства – 45 годин;
- для жінок, які мають дітей віком до 14 років, робочий день скорочується на 1 годину;
- оплата праці проводиться за фактично відпрацьований час;
- в осінньо-зимовий період підприємство працює в режимі п'ятиденного робочого тижня, у весняно-літній – шестиденного робочого тижня.

Прокоментуйте вказані положення з точки зору відповідності їх чинному законодавству.

Ситуація 52

З Романюком був укладений договір про внутрішнє сумісництво. Згідно з цим договором працівник працював додатково 16 годин на тиждень, отримуючи доплату за фактично відпрацьований час. Романюк звернувся до КТС з заявою про оплату 16 годин на тиждень як надурочної роботи, пояснивши, що договір про внутрішнє сумісництво укладався лише для того, щоб звільнити роботодавця від обов'язку оплачувати у підвищеному розмірі надурочно відпрацьований час та від відповідальності за порушення граничних норм застосування надурочних робіт. КТС відмовила у задоволенні цих вимог, посилаючись на те, що роботодавець не повинен оплачувати роботу, що виконується на умовах сумісництва у підвищеному розмірі.

Чи правомірне рішення КТС?

Ситуація 53

На підставі рішення трудового колективу Львівського виробничого об'єднання “Мікроприлад” адміністрація наказом оголосила 8 січня святковим днем з метою надати можливість працівникам відсвяткувати другий день Різдва Христового. Відробіток за цей день переноситься відповідно наказу на наступну суботу.

У зв'язку з реалізацією цього рішення на підприємстві виникли трудові спори. Зокрема, бухгалтер Іванов, вважаючи таке рішення незаконним, вийшов на роботу 8 січня, а в призначену наказом суботу на роботу не з'явився. Адміністрація вирішила звільнити Іванова за прогул і звернулася з поданням до профкому за згодою на таке звільнення. Крім того, ремонтні працівники, які працювали за графіком у змінному режимі, за роботу 8 січня вимагали на рівні з оплатою надання відгулу, який просили приєднати до відпустки.

Вирішіть суперечку.

Ситуація 54

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

Які підстави і порядок встановлення неповного робочого часу ?

Чи законні дії директора заводу?

Ситуація 55

Адміністратор готелю “Україна” Любченко чергувала 1 і 2 травня, у зв’язку з чим вона звернулася до директора готелю з проханням будь-яким чином компенсувати роботу у святкові дні. Любченко було у цьому відмовлено з тієї причини, що вона працювала у святкові дні згідно з графіком чергувань.

Чи правомірна відмова директора?

Чи передбачені в законодавстві компенсації за роботу у святкові і неробочі дні? Дайте аргументовані відповіді на запитання.

Ситуація 56

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

Чи мала місце в цьому випадку надурочна робота?

Який порядок залучення до надурочної роботи?

Література:

1. Трудове право України: підручник / К.Ю. Мельник. Харків: Діса плюс, 2014. 480с.
2. Подорожній Є.Ю. Проблеми теорії та практики юридичної відповідальності у трудовому праві України: монографія. / Є.Ю. Подорожній. Х.: НікаНова, 2016. 402 с.
3. Трудове право України : підручник / [автор. кол.: С. М. Бортник, К. Ю. Мельник, Л. В. Могілевський та ін.]; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2019. 408 с.
4. Гетманець О. П., Прокопенко О. Ю, Чорна А. М. та ін. Правове регулювання безпеки господарської діяльності в Україні. Навчальний посібник. Харків : Константа. 2019. 296 с.

Тема № 10. Правове регулювання часу відпочинку

Семінарське заняття: Правове регулювання часу відпочинку

Навчальна мета заняття: є формування у студентів знань про види часу відпочинку.

Кількість годин:

денна форма навчання - 2 години;

заочна форма навчання - 0 годин

Навчальні питання

1. Поняття та види часу відпочинку.
2. Право працівника на відпустку і гарантії його реалізації.
3. Щорічна основна відпустка і порядок її надання.
4. Щорічні додаткові відпустки, їх види і порядок надання.
5. Додаткові відпустки у зв'язку з навчанням. Творчі відпустки.
6. Соціальні відпустки.
7. Відпустки без збереження заробітної плати і порядок їх надання.

Методичні вказівки до кожного навчального питання теми: В ході проведення семінарського заняття студенти мають засвоїти наступні питання теми.

Студенти повинні усвідомити сутність права на відпочинок, поняття часу відпочинку та його види. Особливу увагу слід приділити питанню правового регулювання відпусток, зокрема, право на відпустку та умови його реалізації, поняття та види відпусток, порядок їх надання.

Після вивчення цієї теми студенти повинні знати зміст норми чинного законодавства, що регулюють питання часу відпочинку та вміти вирішувати практичні завдання по даній темі.

Додаткові питання:

1. Правове регулювання часу відпочинку в Україні.
2. Правове регулювання святкових днів в Україні.
3. Право працівника на відпустка за законодавством України.
4. Щорічні відпустки за законодавством України.
5. Соціальні відпустки за законодавством України.

Теми рефератів, .

1. Правове регулювання часу відпочинку в Україні.
2. Право працівника на відпустка за законодавством України.
3. Щорічні відпустки за законодавством України.
4. Соціальні відпустки за законодавством України.
5. Правове регулювання додаткових відпусток.

Практичні завдання

Ситуація 57

Начальник автобазы Васильєв запросив на роботу двох зварників для ремонту підсобних приміщень. Трудовий договір у письмовій формі з ними не був укладений, з наказом про прийняття на роботу їх не ознайомили, однак у

відділі кадрів повідомили, що вони можуть приступити до роботи. Оплата проводилася в кінці кожного місяця за витратними ордерами. Через шість місяців, коли робота була закінчена, зварникам оголосили, що вони звільнені. Зварники проти звільнення не заперечували, але вимагали щоб їм виплатили грошову компенсацію за невикористану відпустку.

Які порушення трудового законодавства були допущені адміністрацією автобази відносно цих робітників?

Чи є законними вимоги цих робітників?

Ситуація 58

Інженер машинобудівного підприємства Степаненко пішов у відпустку з 1 серпня 2009 року на 26 календарних днів згідно з графіком відпусток. Однак у зв'язку з тим, що підприємство отримало вигідне замовлення Степаненка було відкликано з відпустки 11 серпня. Директор підприємства пояснив, що виконання отриманого замовлення не можливе без кваліфікованих працівників

Чи правомірні дії директора?

Чи можливе перенесення відпусток на наступний рік?

Ситуація 59

У зв'язку із спадом виробництва за наказом керівника підприємства і з його ініціативи водію Ларіонову з січня по березень 2009 року була надана відпустка без збереження заробітної плати. У колективному договорі надання такої відпустки не передбачено. Чи зараховується час цієї відпустки без збереження заробітної плати, в стаж роботи, що дає право на щорічну основну відпустку?

Підготуйте відповідь.

Ситуація 60

Працівник подав заяву про надання невикористаних протягом трьох років відпусток та наступне звільнення. Керівник організації у задоволенні заяви відмовив, посилаючись на те, що він не має права протягом такого довгого строку не займати робоче місце.

Чи є правомірною відмова керівника організації? Чи може працівник відкликати заяву про звільнення за власним бажанням у період використання відпусток? Проаналізуйте і дайте правову оцінку цій ситуації.

Ситуація 61

Завідуючий технічним відділом Волошин звернувся із скаргою до прокурора, в якій повідомляв, що підприємство, на якому він працює знаходиться більше року в простой в наслідок фінансової кризи. Він разом з іншими працівниками неодноразово зверталися до адміністрації підприємства з вимогою оплатити їм за вимушений простій не з вини працівника згідно із ст. 113 КЗпП України. Але адміністрація відповіла, що тепер прийнято закон, який дозволяє простій підприємству без обмеження строк і без обов'язкової виплати зарплати працівникам. Волошин просить притягти директора підприємства до кримінальної відповідальності за порушення прав працівників, а також

роз'яснити чинне законодавство з цього питання.

Підготуйте аргументовану відповідь.

Ситуація 62

Робітниці швейної фабрики Мірошник, яка працювала на комбінаті п'ять місяців, була надана відпустка у зв'язку з вагітністю і пологами, після закінчення якої Мірошник подала заяву про надання їй щорічної відпустки. Але їй було відмовлено з посиланням на те, що фактично вона пропрацювала на підприємстві менше шести місяців.

Яким чином має бути вирішене це питання?

Література:

1. Трудове право України: підручник / К.Ю. Мельник. Харків: Діса плюс, 2014. 480с.
2. Подорожній Є.Ю. Проблеми теорії та практики юридичної відповідальності у трудовому праві України: монографія. / Є.Ю. Подорожній. Х.: НікаНова, 2016. 402 с.
3. Трудове право України : підручник / [автор. кол.: С. М. Бортник, К. Ю. Мельник, Л. В. Могілевський та ін.]; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2019. 408 с.
4. Гетманець О. П., Прокопенко О. Ю, Чорна А. М. та ін. Правове регулювання безпеки господарської діяльності в Україні. Навчальний посібник. Харків : Константа. 2019. 296 с.

Тема № 11. Оплата праці. Гарантії і компенсації .

Семінарське заняття: Оплата праці. Гарантії і компенсації .

Навчальна мета заняття: є формування у студентів знань щодо визначення понять оплата праці, заробітна плата та інших видів виплат.

Кількість годин:

денна форма навчання - 2 години;

заочна форма навчання - 0 годин

Навчальні питання

1. Поняття і структура заробітної плати.
2. Сфери регулювання заробітної плати.
3. Організація оплати праці на підприємстві (тарифна система, форма і система оплати праці).
4. Система заробітної плати та її види.
5. Нормування праці, порядок встановлення.
6. Премії та винагороди за підсумками роботи за рік.
7. Надбавки і доплати.
8. Порядок виплати заробітної плати. Обмеження утримань із заробітної плати.
9. Поняття і види гарантійних виплат.
10. Поняття і види компенсаційних виплат.

Методичні вказівки до кожного навчального питання теми: В ході проведення семінарського заняття студенти мають засвоїти наступні питання теми. Студенти повинні знати визначення основних понять: оплата праці, заробітна плата і чітко розмежовувати їх.

Особливу увагу слід зосередити при вивченні методів правового регулювання заробітної плати: державного та договірної та напрямам за якими вони здійснюються. Вивчити тарифну систему оплати праці та її структурні елементи. Після вивчення цієї теми студенти повинні знати зміст норми чинного законодавства, що регулюють питання оплати праці та вміти вирішувати практичні завдання по даній темі.

Додаткові питання:

1. Організація оплати праці на підприємствах: загальна характеристика.
2. Право працівника на оплату праці та його захист.
3. Реформа оплати праці в Україні.
4. Основні напрямки політики щодо грошових доходів населення: реформування заробітної плати.
5. Особливості оплати праці осіб, що відбувають покарання в місцях позбавлення волі.

Теми рефератів.

1. Організація оплати праці на підприємствах: загальна характеристика.
2. Право працівника на оплату праці та його захист.
3. Реформа оплати праці в Україні.
4. Основні напрямки політики щодо грошових доходів населення: реформування заробітної плати.

Практичні завдання

Ситуація 63

Ткаченко працював товарознавцем у приватному магазині, а заробітну плату йому нараховували з розрахунку окладу продавця. Ткаченко звернувся до директора магазину з проханням про виплату йому різниці в окладах, оскільки оклад товарознавця більше ніж у продавця. Директор магазину роз'яснив Ткаченку, що він, влаштовуючись на роботу, знав про умови оплати праці, зокрема про те, що буде виконувати обов'язки товарознавця, а отримувати зарплату продавця.

До якого органу потрібно звернутися Ткаченку за вирішенням спору?
Вирішіть спір.

Ситуація 64

Економіст Лисенко який працював у АТ “Євроком”. Був переведений за його згодою на роботу до структурного підрозділу підприємства розташованого в іншому населеному пункті. Під час переїзду адміністрація забезпечила за свій

рахунок перевезення багажу Лисенка, а також виплатила усі передбачені законодавством суми на нього і членів його сім'ї. Відпрацювавши три місяці Лисенко знайшов іншу роботу в цьому ж місті і подав заяву про звільнення за власним бажанням. Адміністрація відмовилася звільнити Лисенка і вимагає повернути всі компенсаційні виплати отримані працівником раніше при переїзді.

Чи законні вимоги адміністрації?

Ситуація 65

Лазарева працювала економістом у ТОВ “Юган”. Після закінчення восьми місяців роботи їй була надана відпустка згідно з графіком відпусток. Однак в оплаті відпустки на яку розраховувала Лазарева їй було відмовлено. Адміністрація мотивувала відмову тим, що підприємство не є державним і працівники отримують досить високу заробітну плату.

Лазарева звернулася за роз'ясненням до юридичної компенсації.

Якою повинна бути відповідь Лазаревій?

Ситуація 66

При укладенні колективного договору було прийнято Положення про преміювання працівників підприємства. У ньому вказувалося, що робітникам основних професій премія виплачується у розмірі 30% від заробітку за виконання і перевиконання завдань належної якості.

У травні місяці премію при виконанні вказаних умов належало виплатити усім працівникам відрядникам механічного цеху, однак її ніхто не отримав. Як пояснив начальник цеху, йому не було виділено коштів на виплату премії, через те, що ці кошти цех витратив у минулому місяці. Виник трудовий спір.

Чи правомірні дії адміністрації підприємства?

Чи мають право робітники звернутися до органу, який розглядає трудові спори, з вимогою про виплату премії.

Ситуація 67

Нормувальниці Курилко була надана відпустка по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. Через два роки і три місяці Курилко за власним бажанням приступила до роботи і почала працювати на умовах неповного робочого часу.

Якою має бути оплата її праці – пропорційно відпрацьованому часу чи із виплатою посадового окладу за відпрацьований місяць у повному розмірі?

Література:

1. Трудове право України: підручник / К.Ю. Мельник. Харків: Діса плюс, 2014. 480с.
2. Подорожній Є.Ю. Проблеми теорії та практики юридичної відповідальності у трудовому праві України: монографія. / Є.Ю. Подорожній. Х.: НікаНова, 2016. 402 с.

3. Трудове право України : підручник / [автор. кол.: С. М. Бортник, К. Ю. Мельник, Л. В. Могілевський та ін.]; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2019. 408 с.

4. Гетманець О. П., Прокопенко О. Ю, Чорна А. М. та ін. Правове регулювання безпеки господарської діяльності в Україні. Навчальний посібник. Харків : Константа. 2019. 296 с.

Тема № 12.Правове регулювання охорони праці

Семінарське заняття: Правове регулювання охорони праці

Навчальна мета заняття: є формування у студентів знань про правове регулювання охороно праці в нашій державі.

Кількість годин:

денна форма навчання - 4 години;

заочна форма навчання - 0 годин

Навчальні питання

1. Поняття і зміст охорони праці за трудовим правом.
2. Гарантії прав працюючих на охорону праці.
3. Організація охорони праці на підприємстві.
4. Спеціальні правила охорони праці на важких, небезпечних і шкідливих роботах.
5. Розслідування і облік нещасних випадків, професійних захворювань, аварій.
6. Відповідальність за порушення законодавства про охорону праці.

Методичні вказівки до кожного навчального питання теми: В ході проведення семінарського заняття студенти мають засвоїти наступні питання теми.

Студенти повинні знати що представляє собою охорона праці і у яких формах вона здійснюється.

Особливу увагу слід приділити вивчення питань охорони праці жінок і неповнолітніх та осіб із зниженою працездатністю: нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю. а також відповідальності за порушення законодавства про працю.

Після вивчення даної теми студенти повинні знати зміст норм, що регулюють охорону праці та вміти вирішувати практичні ситуації.

Додаткові питання:

1. Правове регулювання охорони праці жінок на виробництві.
2. Правове регулювання охорони праці неповнолітніх на виробництві.
3. Охорона праці працівників зайнятих на важких, небезпечних і шкідливих умовах праці.
4. Соціальне страхування від нещасних випадків і професійних захворювань

Теми рефератів.

1. Правове регулювання охорони праці жінок на виробництві.

2. Правове регулювання охорони праці неповнолітніх на виробництві.
3. Охорона праці працівників зайнятих на важких, небезпечних і шкідливих умовах праці.
4. Соціальне страхування від нещасних випадків і професійних захворювань.

Практичні завдання

Ситуація 68

Монтажник Микитюк неодноразово порушував вимоги інструкції з охорони праці. В результаті цього 15 квітня начальник будуправління побачив, що працівник Микитюк при розбиранні лісів на третьому поверсі будинку не користуючись монтажним поясом оголосив йому догану. Тим же наказом була оголошена догана начальнику ділянки, де працював Микитюк, за те, що не забезпечує виконання правил охорони праці.

Чи правомірні дії начальника будуправління?

Ситуація 69

Після закінчення комерційного технікуму Миронова в 17 років, була направлена на роботу в проектний інститут, як бухгалтер відповідно до одержаної в технікумі кваліфікації. Однак в інституті вільної посади бухгалтера не виявилось і Миронова була зарахована оператором перфораторної машини. Головний бухгалтер неодноразово робив зауваження Мироновій у зв'язку з повільною роботою протягом робочого дня, а після закінчення 10 місяців роботи зі згодою профкому вона була звільнена за скороченням штату. Миронова звернулася до суду з вимогою поновити її на роботі та надати роботу за спеціальністю.

Які пільги працюючій молоді передбачені КЗпП?

Чи правомірні дії адміністрації? Яке рішення потрібно постановити суду?

Ситуація 70

Двоє працівників підприємства отримали травми, але перший із них після отримання медичної допомоги відмовився від отримання відкритого листка непрацездатності (в якому вказано, що травма виробничого характеру), повернувся на робоче місце і продовжив роботу, а другий потерпілий після надання медичної допомоги також відмовився від листка непрацездатності, оформив відпустку без збереження заробітної плати з дня отримання травми.

Обидва працівники письмово відмовилися від проведення розслідування нещасних випадків, вважаючи отримання травм їх особистою справою.

Як має діяти адміністрація підприємства у таких випадках?

Ситуація 71

Згідно з порядком розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві у разі нещасного випадку комісія зобов'язана провести розслідування і оформити відповідні документи.

Якими мають бути дії інженера з охорони праці, коли керівник сповістив

потерпілого про факт нещасного випадку на підприємстві тільки через два тижні (потерпілий майже одужав)?

Керівник потерпілого працівника спочатку приховав факт нещасного випадку але згодом з невідомих причин вирішив його оприлюднити та подати на розслідування.

Ситуація 72

Логвиненко під час обідньої перерви продовжував працювати на верстаті. Шматочок металу, що відлетів, травмував йому око. Комісією з розслідування нещасних випадків на підприємстві був складений акт і встановлена вина підприємства, однак інженер відділу охорони праці відмовився підписувати його, посилаючись на те, що робітник був травмований під час обідньої перерви. Чи має право Логвиненко на відшкодування заподіяної шкоди?

Ситуація 73

При обстеженні стану охорони праці молоді на робочих місцях комісія з питань охорони праці підприємства встановила:

- 1) неповнолітні приймаються на роботу без попереднього медичного огляду;
- 2) 15-річна М. працює кур'єром по 5 годин на день. Ніде не навчається, заробітну плату отримує пропорційно відпрацьованому часу (за 5 годин);
- 3) 17-річний Н. прийнятий у ковальський цех для підношення деталей вагою від 5 до 10 кг;
- 4) трьом неповнолітнім щорічна відпустка за графіком передбачена, всупереч їх бажанню, у листопаді.

Які норми трудового законодавства порушені роботодавцем? Які способи правового реагування на виявлені порушення передбачені для комісій з питань охорони праці підприємства?

Ситуація 74

Робітник електромеханічного заводу під час обробки деревини випадково доторкнувся до частини механізму, що рухається (не закритої кожухом), і попав кінцівкою руки під фуганок. Роздроблену кінцівку довелося ампутувати. У ході розгляду справи виявилось, що підприємство випустило станок без узгодження з відповідними органами, чим порушило вимоги ст. 154 і 156 КЗпП України.

Які правові наслідки даного нещасного випадку, хто понесе відповідальність і яку?

Ситуація 75

Йдучи на роботу, працівник Гушин при посадці в трамвай посковзнувся і пошкодив колінний суглоб правої ноги, після чого довгий час перебував на лікуванні. Вийшовши на роботу, Гушин зажадав складення акта про нещасний випадок, у чому йому було відмовлено з тієї причини, що випадок стався поза територією підприємства і не в робочий час.

Які нещасні випадки підлягають розслідуванню і вважаються пов'язаними

з виробництвом? В якому порядку проводиться розслідування нещасних випадків, пов'язаних з виробництвом? Чи підлягає оскарженню відмова власника або уповноваженого ним органу скласти акт про нещасний випадок.

Література:

1. Трудове право України: підручник / К.Ю. Мельник. Харків: Діса плюс, 2014. 480с.
2. Подорожній Є.Ю. Проблеми теорії та практики юридичної відповідальності у трудовому праві України: монографія. / Є.Ю. Подорожній. Х.: НікаНова, 2016. 402 с.
3. Трудове право України : підручник / [автор. кол.: С. М. Бортник, К. Ю. Мельник, Л. В. Могілевський та ін.]; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2019. 408 с.
4. Гетманець О. П., Прокопенко О. Ю, Чорна А. М. та ін. Правове регулювання безпеки господарської діяльності в Україні. Навчальний посібник. Харків : Константа. 2019. 296 с.

Тема № 13. Трудова дисципліна. Дисциплінарна відповідальність

Семінарське заняття: Трудова дисципліна. Дисциплінарна відповідальність.

Навчальна мета заняття: є засвоєння студентами знань про правове регулювання дисципліни праці та дисциплінарної відповідальності.

Кількість годин:

денна форма навчання - 2 години;

заочна форма навчання - 0 годин

Навчальні питання

1. Поняття значення та правове регулювання трудової дисципліни.
2. Методи забезпечення трудової дисципліни.
3. Правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку.
4. Поняття і види заохочень. Порядок їх застосування.
5. Поняття і види дисциплінарної відповідальності працівників.
6. Порядок застосування дисциплінарних стягнень

Методичні вказівки до кожного навчального питання теми: В ході проведення семінарського заняття студенти мають засвоїти наступні питання теми.

Студенти повинні знати поняття. Сутність трудової дисципліни, та дисциплінарної відповідальності. Особливу увагу слід приділити вивченню правил внутрішнього трудового розпорядку та методів забезпечення трудової дисципліни.

Після ґрунтовного вивчення цієї теми студенти повинні знати норми чинного законодавства з питань правового регулювання трудової дисципліни та вміти вирішувати практичні ситуації з визначеної теми.

Додаткові питання:

1. Поняття трудової дисципліни та методи її забезпечення.

2. Заохочення за успіхи в роботі та порядок їх застосування.
3. Правове регулювання притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності.
4. Дисциплінарний поступок як підстава застосування дисциплінарної відповідальності.
5. Загальна дисциплінарна відповідальність.
6. Спеціальна дисциплінарна відповідальність.

Теми рефератів.

1. Методи правового регулювання оплати праці.
2. Правове регулювання відсторонення працівника від роботи: умови, підстави, наслідки.
3. Правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку на підприємстві.

Практичні завдання

Ситуація 76

У правилах внутрішнього трудового розпорядку ТОВ «Світанок» містяться пункти, що передбачають позбавлення відпустки за прогул без поважної причини, накладення штрафу в розмірі двох мінімальних заробітніх плат на особу, яка з'явилась на робочому місці в нетверезому стані, а також за порушення трудової дисципліни позбавлення премії, передбаченої системою оплати праці.

Дайте правову оцінку вказаним положенням.

Ситуація 77

Головний інженер швейної фабрики був звільнений за появу на роботі в нетверезому стані за п.7 ст.40 КЗпП України, Головний інженер звернувся до суду з позовом про поновлення на роботі, посилаючись на те, що в нетверезому стані він перебував після закінчення робочого дня.

Яке рішення повинен винести суд?

Який порядок звільнення за п.7 ст.40 КЗпП України?

Ситуація 78

Інженер Романюк був звільнений з роботи 18 березня 2011 року за п.3 ст. 40 КЗпП України за систематичне не виконання обов'язків покладених на нього трудовим договором.

При розгляді позову про поновлення на роботі в суді з'ясувалося, що за час роботи на підприємстві він дійсно порушував трудову дисципліну, за що адміністрація оголошувала йому догану у жовтні 2010р. в січні 2009р. а 15 березня 2011р. Романюк спізнився на роботу, за що був звільнений.

Яке рішення повинен винести суд?

Який порядок звільнення за п.3 ст.40 КЗпП України?

Ситуація 79

Механік АТ «Будівельник» Івченко 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, Івченко 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 Івченка за п.4 ст. 40 КЗПп України за відсутність на робочому місці більше трьох годин без поважної причини.

Важаючи звільнення незаконним Івченко звернувся до суду з позовом про поновлення на роботі і оплату за час вимушеного прогулу.

Як вирішити дану справу?

Ситуація 80

У квітні 2009р. Березюк пред'явив позов до відділу освіти про поновлення на роботі, стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу та відшкодування моральної шкоди. Позивач зазначав, що він працював директором школи із серпня 1991р. Наказом від 10 березня 2009р №39 його було звільнено з посади згідно з п.1 ст. 41 КЗпП України у зв'язку зі здачею в оренду приватному підприємцю підвального приміщення школи без дозволу відділу освіти і порушенням правил пожежної безпеки, а також невідповідністю застосованої у договорі оренди ставки орендної плати ставкам, визначеним розпорядженням міськвиконкому від 28 жовтня 2009р.

Березюк посилався на те, що грубого порушення своїх обов'язків він не допустив, оскільки відповідач знав про укладений договір оренди та приймав кошти, одержані в рахунок орендної плати, крім того договір оренди містив пункти щодо обов'язків орендаря дотримуватися правил пожежної безпеки. На підтвердження цього факту позивач поклався на наявні в матеріалах справи письмові докази, а саме: прибутковий касовий ордер від 18 листопада 2007р. про перерахунок на рахунок відповідача орендної плати в розмірі 180 грн. показання допитаного свідка Левченка, пояснення третьої особи Варченко та інші матеріали. Березюк просив задовольнити його позов.

Яке рішення повинен прийняти суд?

Ситуація 81

Керівник управління міської державної адміністрації Кириленко був звільнений з роботи за ст. 30 Закону України «Про державну службу». Підставою звільнення став той факт, що Кириленко через підставну особу займався підприємницькою діяльністю. Кириленко не погоджувався з підставою звільнення посилаючись на те, що підприємницькою діяльністю займався його брат а він тільки консультував його.

Чи правомірне звільнення Кириленка? У якому порядку можливе оскарження державного службовця?

Література:

1. Трудове право України: підручник / К.Ю. Мельник. Харків: Діса плюс, 2014. 480с.

2. Подорожній Є.Ю. Проблеми теорії та практики юридичної відповідальності у трудовому праві України: монографія. / Є.Ю. Подорожній. Х.: НікаНова, 2016. 402 с.
3. Трудове право України : підручник / [автор. кол.: С. М. Бортник, К. Ю. Мельник, Л. В. Могілевський та ін.]; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2019. 408 с.
4. Гетманець О. П., Прокопенко О. Ю, Чорна А. М. та ін. Правове регулювання безпеки господарської діяльності в Україні. Навчальний посібник. Харків : Константа. 2019. 296 с.

Тема № 14. Матеріальна відповідальність

Семінарське заняття: Матеріальна відповідальність.

Навчальна мета заняття: є формування у студентів знань про правове регулювання матеріальної відповідальності

Кількість годин:

денна форма навчання - 2 години;

заочна форма навчання - 0 годин

Навчальні питання

1. Поняття матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин.
2. Підстави та умови матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин.
3. Відмінність матеріальної відповідальності сторін трудової правовідносин від цивільно-правової відповідальності.
4. Види матеріальної відповідальності .
5. Визначення розміру шкоди яка підлягає відшкодуванню працівником.
6. Матеріальна відповідальність роботодавця за шкоду заподіяну працівникові.

Методичні вказівки до кожного навчального питання теми: В ході проведення семінарського заняття студенти мають засвоїти наступні питання теми.

Вивчаючи цю тему студенти повинні чітко розмежовувати юридичну відповідальність і матеріальну відповідальність.

Студенти повинні знати, що є підставою матеріальної відповідальності, а також умови які є підставою для притягнення працівника до матеріальної відповідальності (протиправні дії, пряма дійсна шкода, вина, причинно-наслідковий зв'язок). Слід зосередити увагу на вивченні видів матеріальної відповідальності – індивідуальної і колективної; обмеженої і повної.

Після ґрунтовного вивчення цієї теми студенти повинні знати норми чинного законодавства з питань правового регулювання матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин – працівника та роботодавця і вміти вирішувати практичні ситуації з визначеної теми.

Додаткові питання:

1. Підстави та умови матеріальної відповідальності працівників.

2. Колективна (бригадна) матеріальна відповідальність.
3. Значення матеріальної відповідальності роботодавця у трудових правовідносинах.
4. Особливості матеріальної відповідальності працівників фінансових установ.

Теми рефератів

1. Правове регулювання матеріально відповідальних осіб на підприємстві в установі та організації.
2. Визначення підстав та умов матеріальної відповідальності працівників.
3. Особливості та відмінності загальної та спеціальної матеріальної відповідальності працівників.
4. Підстави притягнення до колективної матеріальної відповідальності.
5. Значення та зміст матеріальної відповідальності роботодавця у трудових правовідносинах.

Практичні завдання

Ситуація 82

У гардеробі установи з недбалості гардеробниці Остапенко було викрадено зданий на зберігання плащ. Установа сплатила потерпілому 1300грн. і вимагає від Остапенко внести цю суму до каси або дати згоду на утримання цієї суми із заробітної плати. Остапенко відмовилась виконувати вимоги директора, виходячи з наступного: по-перше з нею не було укладено договір про повну матеріальну відповідальність, по-друге роботодавець не створив належних умов для роботи, оскільки під час перерви для відпочинку і харчування її ніхто не замінював.

Директор не визнав поважними доводи Остапенко і своїм розпорядженням зробив відрахування із заробітної плати Остапенко одразу 650грн. місячний оклад Остапенко – 1200грн. Остапенко звернулася з позовом до суду.

До якого виду матеріальної відповідальності може бути притягнута Остапенко? У яких розмірах можливе відрахування при кожній виплаті заробітної плати? Чи підвідомчий цей спір суду?

Ситуація 83

Токар Петренко під час робочої зміни виготовляв тягу для власної автомашини. При виконанні цієї роботи згорів мотор станка, ремонт якого обійшовся в 3000грн. директор заводу підготував розпорядження про утримання із заробітної плати Петренка суми, що дорівнює його середньомісячній заробітній платі (1800грн.). Юрисконсульт це розпорядження не візував, пославшись на те, що Петренко повинен нести відповідальність у повному розмірі шкоди.

Чия позиція у данному випадку є правильною? Чи можна розпорядженням директора стягнути з працівника шкоду у розмірі середньо місячного заробітку. А про стягнення решти суми звернутися з позовом до районного суду?

Ситуація 84

Із вини завідувача складу Філімонова зіпсувалося дві тонни м'ясних продуктів. Втрати становили 3000грн. Філімонов пояснив, що м'ясопродукти були зіпсовані у зв'язку з відключенням електроенергії. Крім того, він зауважив, що деякі м'ясопродукти можуть бути використані (в м'ясні консерви, строк реалізації яких не закінчився, а умови зберігання додержані).

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

Ситуація 85

Лаборант Воронков проводячи лабораторні дослідження, підключив прилад до мережі високої напруги, внаслідок чого останній був приведений до повної непридатності. Наказом по інституту Воронкову було оголошено догану, і на нього був покладений обов'язок відшкодувати заподіяну шкоду у повному розмірі. Воронков заперечував, указуючи на те, що прилад він пошкодив випадково. А застосування двох стягнень за один проступок є незаконним.

Чи можливе одночасне застосування дисциплінарної і матеріальної відповідальності до працівника? Чи є умисна вина необхідною умовою для покладення на працівника матеріальної відповідальності? Яку відповідальність може нести Воронков за знищення приладу?

Ситуація 86

Під час робочої зміни токар Варченко, член бригади переведеної на орендний підряд через недбалість пошкодив верстат із числовим управлінням. Верстат простояв п'ять днів у зв'язку з ремонтом. За ремонтні роботи працівникам було виплачено 1600грн. вартість заміненої деталі становила 2800грн. простій верстата обійшовся у 600грн. Ці суми були віднесені на розрахунковий прибуток бригади, що відповідно відбилося на оплаті праці членів бригади.

Рада бригади поставила питання перед адміністрацією підприємства про притягнення варченка до матеріальної відповідальності та відшкодування шкоди у повному розмірі. Середній заробіток Варченка становить 1200грн.

Варченко заперечував проти відшкодування матеріальної шкоди у повному розмірі, мотивуючи тим, що він заподіяв шкоду через недбалість. Крім того він вважав. Що його середній заробіток менше, оскільки він не отримує доплати за суміщення професії фрезерувальника і надбавку за високу професійну майстерність.

Як вирішити цей трудовий спір?

Ситуація 87

Котенко був прийнятий на роботу в пересувну механізаторську колону (ПМК) як водій першого класу, 1 січня, а 20 березня він був звільнений з роботи за прогул п.4 ст.40 КЗпК України. У квітні адміністрацією ПМК до нього було пред'явлено позов про стягнення 2 тис. грн. В обґрунтування своїх вимог позивач наводив наступне: наказом уповноваженого органу ПМК гр. Котенка було направлено у відрядження для забезпечення прокладки кабеля. Однак, керуючи

вантажівкою. Котенко самовільно змінив маршрут слідування і через 2 дні і самовільно заїхав до сестри в с. Веселе. На місце роботи він прибув через два дні, тобто знаходився у дорозі на 32 години більше розрахованого часу і протягом цього часу використовував автомобіль у власних цілях. Крім того, він допустив витрату дизельного пального у кількості 200 літрів, заподіявши шкоду на 700 грн. Неодержані прибутки при цьому склали 1300 грн.

Чи є підстави та умови для притягнення Котенка до матеріальної відповідальності? До якого виду матеріальної відповідальності може бути притягнуто Котенка та на підставі яких нормативно-правових актів? Які строки звернення до суду та яке рішення повинен винести суд?

Література:

1. Трудове право України: підручник / К.Ю. Мельник. Харків: Діса плюс, 2014. 480с.
2. Подорожній Є.Ю. Проблеми теорії та практики юридичної відповідальності у трудовому праві України: монографія. / Є.Ю. Подорожній. Х.: НікаНова, 2016. 402 с.
3. Трудове право України : підручник / [автор. кол.: С. М. Бортник, К. Ю. Мельник, Л. В. Могілевський та ін.]; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2019. 408 с.
4. Гетманець О. П., Прокопенко О. Ю, Чорна А. М. та ін. Правове регулювання безпеки господарської діяльності в Україні. Навчальний посібник. Харків : Константа. 2019. 296 с.

Тема № 15. Порядок вирішення трудових спорів

Семінарське заняття: Порядок вирішення трудових спорів

Навчальна мета заняття: є формування у студентів знань про правове регулювання розгляду та вирішення індивідуальних і колективних трудових спорів.

Кількість годин:

денна форма навчання - 4 години;

заочна форма навчання - 0 годин

Навчальні питання

1. Поняття трудових спорів та їх класифікація.
2. Система органів по розгляду трудових спорів.
3. Принципи розгляду трудових спорів.
4. Організація і компетенція КТС
5. Розгляд трудових спорів судом.
6. Особливості виконання судових рішень по трудовим спорам.
7. Сторони колективного трудового спору (конфлікту).
8. Порядок вирішення колективних трудових спорів.

Методичні вказівки до кожного навчального питання теми: В ході проведення семінарського заняття студенти мають засвоїти наступні питання теми.

Студенти повинні знати такі поняття: індивідуальний трудовий спір та його предмет, органи які уповноважені розглядати та вирішувати індивідуальні трудові спори (КТС, суд). Слід зосередити увагу на вивченні питання про порядок формування примирної комісії, трудового арбітражу, строки і порядок вирішення ними колективного трудового спору (конфлікту). Необхідно з'ясувати питання, щодо повноважень Національної служби посередництва і примирення.

Особливу увагу слід зосередити на вивченні питань, стосовно виконання рішень по трудовим спорам.

Після вивчення даної теми студенти повинні знати зміст норм чинного законодавства з питань регулювання розгляду та вирішення індивідуальних трудових спорів, та вміти вирішувати практичні ситуації.

Додаткові питання:

1. Загальна характеристика розгляду індивідуальних трудових спорів.
2. Правова регламентація розгляду трудових спорів у КТС.
3. Суд як орган захисту трудових прав працівників.
4. Значення судового рішення та його виконання при вирішенні трудових спорів.
5. Особливості вирішення трудових спорів з питань не виплати заробітної плати.
6. Особливості вирішення трудових спорів про поновлення на роботі.

Теми рефератів:

1. Національна служба посередництва і примирення: функції, повноваження.
2. Вирішення колективного трудового спору трудовим арбітражем.
3. Право працівників на страйк та порядок його оголошення.
4. Зарубіжний досвід вирішення колективних трудових спорів.

Практичні завдання

Ситуація 88

При проведенні невідкладних ремонтних робіт у вихідний день бригада ремонтників зажадала оплати проведеної роботи у подвійному розмірі. Адміністрація запропонувала бригаді відгул, після чого бригада звернулась до цехової комісії про стягнення оплати за роботу у вихідний день. Рішенням цехової комісії по трудових спорах вимоги бригади були задоволені.

На це рішення цехової комісії начальник цеху подав скаргу до загальнозаводської комісії по трудових спорах, яка рішення цехової комісії скасувала і постановила надати працівникам бригади відгули.

На рішення загальнозаводської комісії бригада подала скаргу до місцевого суду. При прийнятті заяви виникло ряд питань: чи не є цей трудовий спір колективним, оскільки з вимогою виступає колектив бригади? Якщо цей спір колективний, то чи можуть комісії по трудових спорах та суд його розглядати? Який орган і як повинен розглянути і вирішити даний спір? Дайте відповіді на ці запитання.

Ситуація 89

У КТС, куди звернувся 21 червня 2011 р. технік Петренко у нього не прийняли заяву про відміну дисциплінарного стягнення, оголошеного йому директором організації 2 березня 2011 р. Б. пояснили, що до його звернення у КТС пройшло більше трьох місяців після оголошення стягнення. Петренко мотивував це тим, що у квітні місяці тривало хворів і на підтвердження цього представив листок непрацездатності. Однак голова КТС відмовився прийняти заяву у Петренка.

Чи правильно поступив голова КТС? Куди може звернутися Петренко?

Ситуація 90

За систематичне порушення трудової дисципліни механік Дмитренко був звільнений з роботи на підставі п. 3 ст. 40 КЗпП. Вважаючи таке стягнення як звільнення з роботи дуже суворим, Дмитренко не оспорюючи факту порушення ним трудової дисципліни, звернувся до місцевого суду із заявою про порушення вимог ст. 149 КЗпП України, відповідно до якої при накладенні дисциплінарного стягнення повинен враховуватися ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяна ним шкода, обставини, за яких вчинено проступок, і попередня робота працівника. Тому просив суд замінити суворе стягнення – звільнення з роботи, на менш суворе – догану. При цьому Дмитренко заявив, що для себе він зробив відповідні висновки і більше порушувати трудову дисципліну не буде.

Представник відповідача в судовому засіданні висловив думку про вирішення цього питання на розсуд суду.

Яке рішення може винести суд?

Ситуація 91

Загальні збори колективу механічного цеху, які обговорювали стан охорони праці на виробництві, прийняли рішення поставити перед директором заводу питання про необхідність вжиття термінових заходів по ремонту вікон, оскільки шибки побиті, в цеху постійні протяги, що призводить до простудних захворювань майже всіх працівників. Колектив цеху доручив голові профспілкового комітету Грінченко довести рішення трудового колективу механічного цеху до відома директора заводу.

На другий день Грінченко записався на прийом до директора і був ним прийнятий. Директор уважно вислухав Грінченко і пообіцяв вжити необхідних заходів.

Прошло декілька днів, але в цеху нічого не змінилося. Група працівників звернулася до Грінченко із запитанням, чи виконав він доручення трудового колективу і чи можуть вони за відсутності дій з боку директора оголосити страйк.

Дайте аргументовану відповідь працівникам?

Ситуація 92.

Працівники об'єднання “Азот” під час профспілкової конференції пред’явили вимогу про покращання роботи міського транспорту по перевезенню працівників “Азоту” вранці і по закінченні роботи. Вимога була викладена в письмовій формі

і пред'явлена керівництву об'єднання. Через тиждень адміністрація також у письмовій формі відповіла представникам трудового колективу, що покращання роботи міського транспорту не відноситься до компетенції адміністрації об'єднання. З такою вимогою трудовому колективу необхідно звернутися до місцевої державної адміністрації.

Чи правильно у даному випадку поступило керівництво об'єднання "Азот"?

Ситуація 93

Протягом ряду років працівники кооперативно-фінансового інституту при укладенні колективного договору намагалися включити до нього пункт про максимальні норми педагогічного навантаження викладачів. Адміністрація інституту категорично заперечувала проти цього, посилаючись на те, що наявний обсяг педагогічного навантаження повинен бути повністю розподіленим між штатними викладачами. При встановленні максимальних норм частина педагогічного навантаження може виявитися нерозподіленою.

При підготовці колективного договору в цьому році представники профспілкового комітету заявили, що якщо такий пункт не буде включено до колективного договору, профспілковий комітет оголосить і очолить страйк.

За яких умов страйк може бути визнаний законним?

Ситуація 94

Колектив ливарного цеху станко-будівельного заводу міста Миколаїв після тривалих намагань добитися від керівництва заводу належних умов праці при проведенні піскоструйних робіт вирішив провести страйк, про що письмово доповів адміністрації за два тижні.

Адміністрація заводу, посилаючись на відсутність матеріальних коштів для встановлення дорогого вентиляційного обладнання, звернулася до суду з вимогою визнати страйк, який намагається провести колектив ливарного цеху, незаконним.

Яке рішення повинен прийняти суд?

Ситуація 95

Знайдіть правильну відповідь і дайте аргументоване пояснення.

Рішення трудового арбітражу про аирішення колективного трудового спору (конфлікту):

- 1) є обов'язковим для виконання, якщо сторони колективного трудового спору попередньо уклали про це відповідну угоду;
- 2) є обов'язковим для виконання сторонами трудового спору (конфлікту);
- 3) є обов'язковим для виконання сторонами трудовго спору (конфлікту), якщо воно попередньо погоджено з територіальним органом Національної служби посередництва і примирення;
- 4) має для сторін колективного трудового спору характер рекомендацій;
- 5) є обов'язковим для виконання, якщо сторони колективного трудовго спору додатково затвердили це рішення.

Література:

1. Трудове право України: підручник / К.Ю. Мельник. Харків: Діса плюс, 2014. 480с.
2. Подорожній Є.Ю. Проблеми теорії та практики юридичної відповідальності у трудовому праві України: монографія. / Є.Ю. Подорожній. Х.: НікаНова, 2016. 402 с.
3. Трудове право України : підручник / [автор. кол.: С. М. Бортник, К. Ю. Мельник, Л. В. Могілевський та ін.]; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2019. 408 с.
4. Гетманець О. П., Прокопенко О. Ю, Чорна А. М. та ін. Правове регулювання безпеки господарської діяльності в Україні. Навчальний посібник. Харків : Константа. 2019. 296 с.

3. Рекомендована література**Основна**

1. Трудове право України: підручник / К.Ю. Мельник. Харків: Діса плюс, 2014. 480с.
2. Подорожній Є.Ю. Проблеми теорії та практики юридичної відповідальності у трудовому праві України: монографія. / Є.Ю. Подорожній. Х.: НікаНова, 2016. 402 с.
3. Трудове право України : підручник / [автор. кол.: С. М. Бортник, К. Ю. Мельник, Л. В. Могілевський та ін.]; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2019. 408 с.
4. Гетманець О. П., Прокопенко О. Ю, Чорна А. М. та ін. Правове регулювання безпеки господарської діяльності в Україні. Навчальний посібник. Харків : Константа. 2019. 296 с.

Нормативно-правові акти

1. Конституція України : Закон від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.
2. Кодекс законів про працю України: від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради України 1971. ст. 375 // URL:<http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
3. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану / Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
4. Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу: Закон України від 18 березня 2004 р. № 1629// Відомості Верховної Ради України . 2004. №29. ст.367. // URL:<http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1629-15#Text>.

5. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII // Відомості Верховної Ради України. 2016. № 4. ст.43// [URL:http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text)
6. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 9 липня 2003 р. № 1058-IV // Відомості Верховної Ради України. 2003. №49-51. Ст. 376 // [URL:http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#Text](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#Text).
7. Про недержавне пенсійне забезпечення: Закон України від 9 липня 2003 р. № 1057-IV// Відомості Верховної Ради України. 2003. №47-48. Ст. 372 // [URL:http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1057-15#Text](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1057-15#Text).
8. Про соціальні послуги: Закон України від 17 січня 2019 р. № 2671-VIII// Відомості Верховної Ради України. 2019. № 18. ст.73 // [URL:http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19#Text](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19#Text).
9. Про страхові тарифи на загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності:Закон України від 22 лютого 2001 р. № 2272-III // Відомості Верховної Ради України. 2001. №17. Ст. 80. // [URL:http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2272-14#Text](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2272-14#Text).
10. Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії: Закон України від 5 жовтня 2000 р. № 2017-III // Відомості Верховної Ради України. 2000. №48. Ст. 409//[URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2017-14#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2017-14#Text).
11. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 23 вересня 1999 р. № 1105-XIV Відомості Верховної Ради України. 1999. №46-47. Ст. 403// [URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14#Text).
12. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 3 березня 1998 р. № 137/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. 1998. №34. Ст. 227//[URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text).
13. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 року № 3356-XII //Відомості Верховної Ради України (ВВР). 1993. № 36. ст.361//[URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text).
14. Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996 р. № 504/96-ВР// Відомості Верховної Ради України. 1997. № 2. Ст. 4//[URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text).
15. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР // Відомості Верховної Ради України (ВВР). 1995. № 17. ст.121//[URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text).
16. Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостатчею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей: Закон України від 6 червня 1995 р № 217/95-ВР// Відомості Верховної Ради України. 1995. №22. Ст. 173//[URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/217/95-%D0%B2%D1%80#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/217/95-%D0%B2%D1%80#Text).
17. Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 р. № 2694-XII // Відомості Верховної Ради України 1992. №49. Ст. 668//[URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text).

18. Про пенсійне забезпечення: Закон України від 5 листопада 1991 р. № 1788-XII // Відомості Верховної Ради України. 1992. №3. Ст. 10//[URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1788-12#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1788-12#Text).

19. Про Національну поліцію: Закон України від 2 липня 2015 року № 580 №VIII // Відомості Верховної Ради (ВВР). 2015. № 40-41. ст.379//[URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19#Text).

20. Про зайнятість населення: Закон України від 5 липня 2012 року № 5067-VI//Відомості Верховної Ради. 2013. № 24. ст.243// [URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text).

21. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08 вересня 2005р. № 2866-IV // Відомості Верховної Ради України. 2005. №52. Ст.561// [URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text).

22. Про затвердження Порядку проведення індексації грошових доходів населення: Постанова Кабінету Міністрів України від 17 липня 2003 р. №1078 // Урядовий кур'єр. 2003. № 135.// [URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1078-2003-%D0%BF#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1078-2003-%D0%BF#Text).

23. Про затвердження переліку робіт з важкими, шкідливими та особливо шкідливими умовами праці у будівництві, на яких встановлюється підвищена оплата праці: Постанова Кабінету Міністрів України від 12 липня 2005 р. №576// [URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/576-2005-%D0%BF#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/576-2005-%D0%BF#Text).

24. Про відомчі заохочувальні відзнаки:положення, затв. Указом Президента України від 30 травня 2012 року № 365/2012// Офіційний вісник Президента України. 2012 р. № 19. стор. 57. стаття 434// [URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/365/2012#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/365/2012#Text).

25. Про Національну тристоронню соціально-економічну раду: указ Президента України від 2 квітня 2011 року № 347/2011 //Офіційний вісник Президента України. 2011 р. № 8. стор. 23. стаття 510//[URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/347/2011#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/347/2011#Text).

26. Про національну службу посередництва і примирення: Положення, затверджено Указом Президента України від 17 листопада 1998 р. №1258/98 // Праця і зарплата. 1998. №23 (159).// [URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1258/98#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1258/98#Text).

27. Положення про порядок проведення примирних процедур по вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) на підприємствах і в галузях, на яких відповідно до статті 24 Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" проведення страйків забороняється, затверджене наказом Національної служби посередництва і примирення №38 від 4 травня 1999 р.

28. Про затвердження Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві: постанова Кабінету міністрів України від 17 квітня 2019 р. № 337//Офіційний вісник України. 2019 р., № 34, стор. 309, стаття 1217, код акта 94279/2019.

Додаткова

1. Подорожній А.Ю. Особливості притягнення до дисциплінарної відповідальності різних категорій працівників. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право». 2017. Випуск 43. Т. 3. С. 84–88.
2. Подорожній А.Ю. Контракт, як підстава прийняття на службу до Національної поліції України. Проблеми правового регулювання проходження служби у Національній поліції України та соціального забезпечення поліцейських: матеріали круглого столу (м. Харків, 12 травня 2017 р.) / за ред. К. Ю. Мельника. Харків: Харк. нац. ун-т внутр. справ. 2017. С. 84–87
3. Dmytro Sirokha, Vasyl Felyk, Yevhen Podorozhnii, Artem Podorozhnii Basic aspects of the compliance with discipline and legitimacy within the official activities of police. Amazonia Investiga. 2020/1/9. P.487-492
4. Василько І.В. До проблеми визначення принципів забезпечення трудових прав працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб. Підприємництво, господарство і право. 2018. №7. С.82-86
5. Подорожній А.Ю. Загальнотеоретична характеристика інституту дисциплінарної відповідальності у трудовому праві/ Вісник ХНУВС. Bulletin of KhNUA. 2020. № 3 (90). С.78-85
6. Подорожній А.Ю. Особливості укладення трудового договору в умовах воєнного стану. Підготовка правоохоронців в системі МВС України в умовах воєнного стану : зб. наук. пр. / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ, Каф. тактич. та спец. фіз. підготовки ф-ту № 3, Наук. парк «Наука та безпека». Харків: ХНУВС, 2022, С.106-107
7. Подорожній А.Ю. Проблеми оплати праці під час воєнного стану. Діяльність державних органів в умовах воєнного стану: збірник матеріалів Міжнародного науково-практичного онлайн-семінару (в авторській редакції), (м. Кривий Ріг, 29 квітня 2022 року). Кривий Ріг, 2022. С.433-435
8. Подорожній А.Ю. Особливості призупинення дії трудового договору в сучасних умовах. Актуальні проблеми захисту прав громадян України на працю та соціальний захист на шляху до Євроінтеграції : тези доп. та наук, повідомл. учасників XII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 7 жовт. 2022 р.) / уклад. О. Г. Середя, О. М. Ярошенко, О. В. Соловйов; за ред. О. Г. Середи. Харків, 2022, С.216-220

Інформаційні ресурси в Інтернеті

1. Інституційний Репозитарій Харківського національного університету внутрішніх справ [Електронний ресурс]: офіційний сайт – URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/>
2. Офіційний сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс]: офіційний сайт – URL: <https://portal.rada.gov.ua/>
3. Офіційний сайт Кабінету Міністрів України [Електронний ресурс]: офіційний сайт – URL: <https://www.kmu.gov.ua/>
4. Офіційний сайт МВС України www.mvs.gov.ua
5. Офіційний сайт Державної служби з питань праці [Електронний ресурс]: офіційний сайт – URL: www.dsp.gov.ua
6. Офіційний сайт Верховного Суду України [Електронний ресурс]: офіційний

сайт – URL: Єдиний державний реєстр судових рішень Електронний ресурс]: офіційний сайт – URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/>

7. Національна бібліотека України ім. В.І. Вернадського Електронний ресурс]: офіційний сайт – URL: <http://www.nbuv.gov.ua/>

8. Офіційний сайт Харківського національного університету внутрішніх справ Електронний ресурс]: офіційний сайт – URL: <http://univd.edu.ua/>

9. Харківська державна наукова бібліотека ім. В.Г. Короленко Електронний ресурс]: офіційний сайт – URL: <http://korolenko.kharkov.com/>

10. Юридична бібліотека Електронний ресурс]: офіційний сайт – URL: <http://pravo.biz.ua/>