



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ЮРИДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені ЯРОСЛАВА МУДРОГО

Електронне видання

МЕТОДИЧНІ МАТЕРІАЛИ
ДЛЯ ПІДГОТОВКИ ДО ПРАКТИЧНИХ
ЗАНЯТЬ З НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
“ТРУДОВЕ ПРАВО”

Харків
2021

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ЮРИДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені ЯРОСЛАВА МУДРОГО

Електронне видання

МЕТОДИЧНІ МАТЕРІАЛИ
ДЛЯ ПІДГОТОВКИ ДО ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ
З НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
“ТРУДОВЕ ПРАВО”

для студентів II та III курсів заочної форми навчання
першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
галузі знань 08 «Право»
спеціальності 081 «Право»

Харків
2021

Методичні матеріали для підготовки до практичних занять з навчальної дисципліни «Трудове право» для студентів II та III курсів заочної форми навчання першого (бакалаврського) рівня вищої освіти галузі знань 08 «Право» спеціальності 081 «Право» / уклад.: О. М. Ярошенко, В. В. Жернаков, А. М. Слюсар та ін. Харків: Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого, 2021. 97 с.

У к л а д а ч і: О. М. Ярошенко,
В. В. Жернаков,
А. М. Слюсар,
О. Г. Серeda,
О. А. Яковлєв,
Г. О. Яковлєва,
Ф. А. Цесарський,
В. В. Юровська,
І. А. Ветухова,
Д. М. Кравцов,
Я. В. Свічкарьова,
С. О. Сільченко,
А. М. Юшко,
Н. М. Галкіна,
Т. В. Красюк,
І. В. Зіноватна,
О. Є. Луценко,
Ю. М. Бурнягіна,
О. О. Конопельцева,
В. О. Радіонова-Водяницька,
В. Д. Авескулов,
Н. Г. Орлова,
О. В. Соловійов,
С. О. Шабанова

© Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого, 2021

1. ЗАГАЛЬНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО САМОСТІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ДО ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

Практичні заняття – одна з основних форм навчання. Проведення практичних занять із навчальної дисципліни “Трудове право” має сприяти більш глибокому засвоєнню головних і найбільш важливих тем, набуттю вмінь виявляти тенденції, пов’язані з демократизацією суспільства й економічних реформ, нових ринкових відносин, інтегруванням України до світової економіки, а також формуванню практичних навичок роботи з нормативним матеріалом, спеціальною юридичною літературою, проведенню юридичного аналізу пропонувананих обставин.

Під час вивчення дисципліни студенти мають опанувати основні категорії трудового права, знати основні положення Конституції України, Кодексу законів про працю України, законодавства, рішень Конституційного Суду України, стан судової практики з питань застосування трудового законодавства; предмет, метод, систему і принципи трудового права, зміст його основних інститутів; сферу дії законодавства про працю. Студенти повинні вміти правильно визначати характер і зміст правовідносин у сфері праці; точно розуміти зміст правової норми; правильно застосовувати нормативно-правовий матеріал до конкретних суспільних відносин; тлумачити чинне законодавство про працю; надавати проведеної роботі належної форми (письмове рішення, складання документа тощо); аналізувати тенденції юридичної практики та оцінювати їх з точки зору відповідності чинному законодавству.

До практичних занять кожен студент має самостійно підготувати письмові відповіді. Виконуючи окреме завдання, слід чітко визначити питання, на яке слід дати

відповідь, які спірні правовідносини потребують з'ясування, якими правовими нормами вони регулюються, проаналізувати зміст норм, з огляду на окреслену в завданні ситуацію, щоб правильно їх застосувати, а також сформулювати висновок.

На практичних заняттях перевіряється рівень засвоєння студентами теорії трудового права з відповідних питань, положень законодавства, а також вміння застосовувати на практиці. Обговорення питань відбувається у формі дискусії.

ЗАВДАННЯ ДО ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ І САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

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

Питання для обговорення

1. Трудове право України як самостійна галузь права. Взаємозв'язок трудового права з іншими галузями права: конституційним, цивільним, адміністративним, кримінально-виконавчим, господарським, правом соціального забезпечення.

2. Предмет трудового права.

3. Класифікація суспільних відносин, що складають предмет трудового права.

4. Метод трудового права, його особливості.

5. Функції трудового права.

6. Система трудового права як галузі права і науки.

7. Загальна й Особлива частини, їх співвідношення.

1. До батьків приїхали на свято п'ятеро їхніх дітей. Батько – механік електростанції, мати працює у колективному сільськогосподарському підприємстві, а діти обрали такі види діяльності: син Олександр став капітаном річкового пароплава; донька Марія працює продавцем у торговельній фірмі свого чоловіка; донька Катерина – художник, малює і продає свої картини; син Володимир – військовослужбовець. Молодший син Іван – адвокат, а його жінка – домогосподарка.

На кого із перелічених осіб поширюється трудове законодавство? Відповідь аргументуйте.

2. Семенець прийнято на роботу інженером у науково-дослідний інститут з окладом 8000 грн. Через

чотири місяці вона дізналася, що за схемою посадових окладів для працівників установлено оклади від 8000 до 10000 грн. У зв'язку із цим Семенець вимагала встановити їй оклад 9000 грн і виплатити різницю за чотири місяці. Представник власника висловив свою незгоду, пояснивши, що Семенець не має спеціальної освіти і достатнього досвіду роботи.

Чия думка є правильною з точки зору особливостей методу трудового права?

3. Встановіть, чи належать до предмета трудового права відносини між:

- університетом внутрішніх справ і викладачем кафедри кримінального процесу, який має звання капітана;
- бібліотекою і читачем, що не повернув книгу до бібліотеки;
- комісією по трудових спорах і працівником підприємства під час розгляду трудового спору;
- політехнічним університетом і студентом денної форми навчання;
- членами фермерського господарства з приводу управління його діяльністю;
- виборним органом первинної профспілкової організації підприємства і керівником цього підприємства при вирішенні питання про отримання згоди на звільнення працівника;
- косметологом салону краси і клієнтом з отримання послуг.

Аргументуйте свою відповідь.

4. В одному з номерів місцевої газети опублікована стаття, присвячена реформуванню фермерського господарства. У ній, зокрема, зазначалося, що члена селянського фермерського господарства Шаркова застати вдома до настання темряви практично неможливо.

Упродовж чотирьох років, з того часу, як він почав вести цю діяльність, у нього фактично не буває вихідних і святкових днів.

Які порушення законодавства про працю можна виявити, прочитавши статтю? Чи зміниться Ваша думка, якщо виявиться, що Шарков є: а) головою селянського фермерського господарства; б) особою, яка працює у ньому за трудовим договором?

Список літератури

Гетьманцева Н. Д. Особливості правового регулювання трудових відносин: монографія. Чернівці. 2015. 592 с.

Жернаков В. В. Предмет трудового права та сфера дії законодавства про працю України: теоретичні проблеми і тенденції. *Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення*: зб. наук. пр. до 80-річчя проф. Р. І. Кондратьєва. Хмельницький: Вид-во Хмельн. ун-ту упр. та права, 2007. С. 44–48.

Жигалкін І.П. Трудове право України як складова національної системи права. *Право та інновації*. 2016. № 1. С. 89–95.

Заборона дискримінації – основна засада правового регулювання відносин у сфері праці: монографія / за наук. ред. О. М. Ярошенка. Харків: Юрайт, 2013. 360 с.

Івчук Ю.Ю. Поняття системи трудового права: методологічно-теоретичний підхід. *Наше право*. 2003. № 1. С. 61–68.

Іншин М.І., Щербина В.І. Сучасне бачення предмета трудового права України. *Приватне право*. 2013. № 1. С. 201–208.

Іншин М.І., Щербина В.І. Предмет трудового права *Публічне право*. 2015. №2. С. 245–251.

Козуб І. Місце трудового права в системі права

України. *Юридична Україна*. 2011. № 2. С. 57–61.

Кондратьєв Р. І. Основні функції трудового права в умовах ринкових відносин. *Підприємництво, господарство і право*. 2005. № 7. С. 156, 157.

Могілевський Л.В. Система трудового права України: монографія. Харків. нац. ун-т внутріш. справ. – Харків: Панов, 2016. – 396 с.

Панасюк О.Т. Начатки трудового права: навч.-практ. посіб. Лекція 2. Поняття трудового права. Дніпропетровськ : Середняк Т.К., 2016. – 72 с.

Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права: монографія. Львів: Вид. центр Львів. нац. ун-ту ім. І. Франка, 1999. 214 с.

Процевський А. И. Метод правового регулювання трудових отношений: монографія. Москва: Юрид. лит., 1972. 288 с.

Процевський А. И. Предмет советского трудового права: монографія. Москва: Юрид. лит., 1979. 224 с.

Процевський О.І. Про предмет трудового права України. *Право України*. 2001. 12. С. 81–86.

Процевський О. І. Методологічні засади трудового права: монографія. Харків: ХНАДУ, 2014. 260 с.

Процевський В. О. Приватно-правове і публічно-правове регулювання соціально-трудова відносин: монографія. Харків: ХНАДУ, 2012. 332 с.

Процевський О. І. Функції трудового права в сучасних умовах господарювання. *Право України*. 2011. № 2. С. 223–234.

Щербина В. І. Функції трудового права: монографія. Дніпропетровськ: [б. в.], 2007. 425 с.

Середа О. Г. Державно-правовий механізм захисту прав працівників в умовах інтеграції України до Європейського Союзу: теорія і практика: монографія. Харків: Право, 2018. 472 с.

Яковлев О. А. Трудове право України: теоретична

характеристика в аспекті поділу права на приватне і публічне. *Вісник Харківського національного університету ім. В. Н. Каразіна*. Серія «Право». 2013. № 1082. С. 115–119.

Tomashevski K., Yaroshenko O. Problems of labour legislation codification in belarus and ukraine: History, current situation and prospects. *Transition Studies Review*. 2020. 27(2). P. 41–49.

Yaroshenko O. M., Sliusar A. M., Sereda O.H., Zakrynytska V. O. Legal relation: The issues of delineation (on the basis of the civil law of Ukraine). *Asia Life Sciences*. 2019. (2). P. 719–734.

Т е м а 2. Джерела трудового права

Питання для обговорення

1. Поняття і види джерел трудового права.
2. Конституція України як основне джерело трудового права.
3. Міжнародні акти про працю, їх співвідношення з законодавством України.
4. Кодекс законів про працю України й інші закони, що регулюють відносини у сфері праці.
5. Підзаконні нормативні акти про працю.
6. Рішення Конституційного Суду України та судова практика
7. Джерела трудового права на соціально-партнерському рівні.
8. Локальні нормативні акти про працю: поняття, види, особливості.
9. Сфера дії норм трудового права. Дія нормативних актів у часі, просторі та за колом осіб.
10. Єдність і диференціація правового регулювання праці.

5. У галузевій угоді працівників освіти закріплено таке: «Вчителям загальноосвітніх шкіл встановити надбавки у розмірі 20% від посадового окладу». Дізнавшись про це положення, колектив учителів приватної загальноосвітньої школи «Сонечко» звернувся до директора з проханням встановити і їм такі надбавки. Однак директор відмовив, пояснюючи тим, що школа «Сонечко» є приватною, а вчителі, які в ній викладають, не є членами профспілки, що підписала галузеву угоду.

Чи правомірна відмова директора? Чи поширюється дія галузевих угод на підприємства, установи, організації приватної форми власності? Чи поширюється дія угоди на працівників, які не є членами профспілки, що підписала угоду? Дайте аргументовану відповідь.

6. Романенко, якого звільнено з посади за систематичне невиконання без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором та правилами внутрішнього трудового розпорядку (п. 3 ст. 40 КЗпП України), звернувся до суду з позовом про поновлення на роботі.

Суд відмовив йому на тій підставі, що позивач дійсно систематично порушував трудову дисципліну і за перше порушення йому було оголошено догану. У своєму рішенні суд, встановлюючи факт систематичного порушення, посилався на п. 22, 23 постанови Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів».

Чи може суд посилатися на зазначену постанову? Яка правова природа таких постанов?

7. Під час вирішення колективного трудового спору, що виник у ТОВ «Схід», виявилось, що в

колективному договорі цього товариства закріплена умова, не передбачена чинним законодавством України про працю, а саме: розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в усіх випадках має проводитися за попередньою згодою виборного органу первинної профспілкової організації.

Чи законне включення вказаного положення до колективного договору? Аргументуйте свою відповідь з посиланням на чинне законодавство.

8. Голова правління ПриватБанку (далі – Банк) у 2019 р. затвердив Положення про застосування поліграфа при прийомі (переведенні, атестації) на роботу усіх керівників і заступників керівників Банку та його структурних підрозділів. Після націоналізації Банку у січні 2021 р. новопризначений голова правління своїм розпорядженням зобов’язав пройти перевірку на поліграфі усіх зазначених вище керівників на предмет лояльності до колишньої команди головних менеджерів, які звільнилися з Банку у зв’язку з його націоналізацією.

Двоє керівників звернулися до адвоката за консультацією з питанням про законність даного розпорядження й застосування вказаної процедури.

Сформулюйте правову позицію адвоката.

Список літератури

Бірюкова А.Г. Поняття і сутність локальних нормативно-правових актів у системі джерел трудового права. *Підприємництво, госп-во і право*. 2016. № 6. С. 75–78.

Верес Ю. М. Щодо місця локального регулювання в системі правового регулювання соціально-трудоких відносин. *Вісник Одеського національного університету: зб. наук. пр.* 2011. Вип. 9. Т. 16. С. 99–106.

Вишновецька С. Іваницька Т. Судова практика та її роль у розвитку трудового законодавства. *Підприємництво, госп-во і право*. 2018. № 7. С. 87–91.

Єрмоєнко В. В. Колізії між Конституцією та іншими актами трудового права. *Вісник Академії правових наук України*. 2009. № 4 (59). С. 144–153.

Жернаков В.В. Міжнародний аспект правового регулювання соціально-трудових відносин. *Право України*. 2002. № 4. С. 59–63.

Жигалкін П.І., Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Судова практика та її значення для регулювання відносин у сфері праці: монографія. Харків: ФІНН, 2008. 544 с.

Кіт О. І. Місце актів органів судової влади у системі джерел сучасного трудового права. *Вісник Львівського університету*. Серія юрид. 2011. Вип. 54. С. 267–273.

Козуб І. Джерела і форми трудового права: розмежування понять. *Юридична Україна*. 2011. № 1. С. 56–60.

Кодифікація трудового законодавства України: монографія / за ред. Н. М. Хуторян, М. І. Іншина, С. М. Прилипка, О. М. Ярошенка. Харків: ФІНН, 2009. 432 с.

Колективно-договірне регулювання соціально-трудових відносин у вищих навчальних закладах III-IV рівнів акредитації: монографія / за ред. О. М. Ярошенка. Харків: Право, 2009. 240 с.

Костюк В.Л. Джерела трудового права: поняття, особливості, принципи ієрархічної структури. *Публічне право*. 2015. № 4. С. 212–213.

Любчик О.А. Сутність джерел трудового права. *Публічне право*. 2014. № 2. С. 194–198.

Мельник К. Ю. Єдність та диференціація норм трудового права. *Вісник Харківського національного університету ім. В. Н. Каразіна*. 2009. № 872. Серія «Право». Вип. 6. С. 274–278.

Ніколенко А. Міжнародні договори у системі джерел трудового права України. *Підприємництво, госп-во і право*. 2019. № 1. С. 71–75.

Пилипенко П. Про систему трудового права України. *Право України*. 2017. № 5. С. 36–43.

Прилипка С. М., Ярошенко О. М. Глава 3. Колективні договори і угоди. *Договір як універсальна правова конструкція*: монографія / за ред. А.П. Гетьмана, В.І. Борисової. Харків: Право, 2012. С. 210–232.

Прилипка С. М., Ярошенко О. М., Клименчук Н. М. Колективні угоди як результат соціального партнерства (сучасний стан і перспективи розвитку): монографія. Харків: ФІНН, 2011. 256 с.

Ярошенко О. До питання про співвідношення норм міжнародного і національного трудового права. *Право і безпека*. 2004. № 3. С. 192–194.

Ярошенко О. М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України: монографія. Харків: Вид. СПД ФО Вапнярчук Н.М., 2006. 456 с.

Ярошенко О. М. Значення актів Конституційного Суду України для регулювання трудових відносин. *Проблеми законності*. 2008. Вип. 98. С. 54–63.

Tomashevski K., Yaroshenko O. Problems of labour legislation codification in belarus and ukraine: History, current situation and prospects. *Transition Studies Review*. 2020. 27(2). P. 41–49.

Т е м а 3. Суб'єкти трудового права

Питання для обговорення

1. Поняття «суб'єкти трудового права» та їх класифікація.
2. Трудова правосуб'єктність працівника: зміст, виникнення і припинення, випадки обмеження.
3. Роботодавець як суб'єкт трудових

правовідносин. Ознаки трудової правосуб'єктності роботодавця.

4. Трудовий колектив організації та його представники як суб'єкти трудового права.

5. Профспілкові організації та їх органи як суб'єкти трудового права.

6. Держава та її органи як суб'єкти трудового права.

9. На засіданні виборного органу первинної профспілкової організації заводу «Центроліт», який розглядав питання щодо згоди на звільнення електрика Волкова за п. 4 ст. 40 КЗпП України (прогул без поважних причин), із 15 членів були присутні тільки шестеро. Більшістю голосів прийнято рішення про згоду на звільнення Волкова.

Чи законне рішення виборного органу первинної профспілкової організації?

10. На загальних зборах трудового колективу Запорізького інструментального заводу оголошено про порушення працівником заводу Морозом правил дорожнього руху і притягнення його за це до адміністративної відповідальності. Загальні збори вирішили не платити йому місячну премію через вчинене правопорушення.

Чи законне рішення загальних зборів? Яким нормативним актом регламентуються повноваження трудового колективу?

11. Під час розгляду позову Климової про поновлення на роботі встановлено, що її звільнення проведено без погодження з виборним органом первинної профспілкової організації «Харчовик», яка, на думку

позивачки, діяла на підприємстві й профорганізатором якої було її обрано. У судовому засіданні встановлено, що наказ про звільнення Климової за п. 1 ст. 40 КЗпП видано 1 квітня 2020 р.; профспілкова організація заснована 11 березня та прийнята на облік в Обласному комітеті профспілок 15 березня, а легалізована Головним територіальним управлінням юстиції у Харківській області 3 квітня 2020 р. Посаду Климової дійсно скорочено.

Яке рішення має прийняти суд?

12. У штатному розкладі ПП «Мережа» не передбачалося посади юрисконсульта. У разі виникнення юридичних питань директор підприємства звертався за допомогою до юридичної компанії «Захист», яка надавала свої послуги на підставі цивільно-правового договору.

У зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці адміністрація підприємства вирішила розробити нову редакцію правил внутрішнього трудового розпорядку. Для підготовки проекту правил директором підприємства запрошена юридична компанія «Захист», якій, у тому числі, доручено від імені директора провести всі необхідні процедури, що передбачені ст. 140, 142 та 247 КЗпП України.

Чи правомірні дії директора? Які повноваження має директор щодо призначення свого представника? Чи може директор призначити своїм представником перед органом трудового колективу особу, яка не є працівником цього підприємства?

Список літератури

Гончарова К. В. Правовий статус державних органів – суб'єктів трудового права. *Держава і право*. Юрид. і політ. науки. 2011. Вип. 54. С. 354–360.

Держава та її органи як суб'єкти трудового права:

теоретико-прикладний нарис: монографія / за наук. ред. О.М. Ярошенка. Харків: Право, 2014. 288 с.

Домашні працівники – спеціальні суб'єкти трудового права України: монографія / за наук. ред. О.М. Ярошенка. Харків: Юрайт, 2014. 192 с.

Костюк В. Трудова правосуб'єктність як основна правова властивість суб'єктів трудового права. *Підприємництво, господарство і право*. 2005. № 8. С. 35–39.

Костюк В. Л. Трудовий колектив: окремі проблеми законодавчого закріплення трудової правосуб'єктності. *Наукові записки НаУКМА*. Юрид. науки. 2011. Т. 116. С. 84–86.

Лазор В. В. Трудовий колектив як суб'єкт трудового права і сторона трудових спорів. *Право України*. 2003. № 10. С. 100–103.

Середа О. Обов'язки роботодавця та правові наслідки їх невиконання. *Право України*. 2002. № 9. С. 82–86.

Середа О. Г. Проблеми правового регулювання діяльності організацій роботодавців. *Проблеми законності*. 2003. Вип. 61. С. 100–105.

Сільченко С. Актуальні проблеми створення професійних спілок і первинних профспілкових організацій. *Підприємництво, господарство і право*. 2003. № 10. С. 111–113.

Слюсар А. М. Віднесення держави та її органів до суб'єктів трудового права. *Проблеми законності*. 2009. Вип. 105. С. 78–85.

Слюсар А. М. Класифікація суб'єктів трудового права України. *Вісник Академії правових наук України*. Харків: Право, 2010. № 4 (63). С. 195–205.

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

Толмач О. В. Критерії трудової правосуб'єктності

працівника. *Науковий вісник Чернівецького університету*. 2009. Вип. 518. Правознавство. С. 59–64.

Хуторян Н. М. Проблеми визначення «роботодавець» за законодавством України. *Держава і право*. Юрид. і політ. науки. 2006. Вип. 31. С. 207–215.

Циганчук Н.А. Проблеми правового статусу профспілок як суб'єктів трудового права. *Часопис Київського університету права*. 2019. №1. С. 131–137.

Чанишева Г.І. Поняття та суб'єкти колективних трудових правовідносин. *Право та інновації*. 2016. № 1. С. 17–22.

Шамшина І. І. Місце суб'єкта в структурі правовідносин у трудовому праві. *Держава і право*. Юрид. і політ. науки. 2010. Вип. 47. С. 347–354.

Швець Н. М. Проблемні аспекти трудової правосуб'єктності працівників. *Підприємництво, господарство і право*. 2013. № 3. С. 64–68.

Щотова Ю. Проблема правового статусу виборного органу первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі або організації. *Публічне право*. 2013. № 1. С. 218–225.

Ярошенко О. М. Щодо правового статусу працівників. *Проблеми законності*. 2010. Вип. 106. С. 38–45.

Т е м а 4. Соціальний діалог у сфері праці

П и т а н н я д л я о б г о в о р е н н я

1. Поняття та сторони соціального діалогу.
2. Поняття і види колективних угод.
3. Зміст колективних угод.
4. Порядок укладення, зміни колективних угод і контроль за їх виконанням.
5. Поняття і зміст колективного договору.
6. Порядок укладення колективного договору,

його реєстрація.

7. Строк чинності колективного договору, угоди.

8. Відповідальність за порушення колективних договорів, угод.

13. При укладенні колективного договору у ТОВ «Кишеня» директор запропонував профспілковій організації внести до нього такі положення:

1) усі працівники при прийнятті на роботу мають проходити попередній медичний огляд;

2) заробітна плата буде виплачуватися один раз на місяць 16-го числа кожного місяця;

3) робоча зміна триватиме вісім годин, а переробіток компенсуватиметься премією або додатковою відпусткою;

4) працівники, які порушили трудову дисципліну, будуть притягатися до відповідальності у виді штрафу;

5) за прогул без поважних причин працівникам буде скорочуватися щорічна відпустка на кількість днів прогулу.

Голова профспілкового комітету звернувся до юрисконсульта з проханням пояснити, наскільки ці пропозиції відповідають вимогам чинного законодавства України.

Висловіть свою думку, посилаючись на чинне законодавство.

14. Водій Матвієнко тимчасово не працював у зв'язку з ремонтом автомобіля. Він наполягав на тому, що має право отримувати надбавку за класність за ці робочі дні, оскільки готовий був стати до роботи, але вимушений не працювати з причин, що від нього не залежали. Між бухгалтером і юрисконсультом виникла суперечка: бухгалтер вважав, що надбавку за ці дні не слід виплачувати, а юрисконсульт роз'яснив, що надбавку за

класність слід виплачувати. Не сплачувати її можна лише у разі, якщо водія буде переведено на іншу роботу, наприклад, слюсарем.

Чи можна ці питання вирішити через зміни в колективному договорі?

15. Власник і профспілкова організація торговельного центру «Континент», ураховуючи пропозиції, що надійшли від працівників та керівників цього центру, розробили проєкт колективного договору.

Після обговорення проєкту на загальних зборах колективу укладено колективний договір, до якого внесено такі положення:

1) надавати працівникам соціальні відпустки (весілля – три дні, похорон – три дні). Виплачувати допомогу на обрядові послуги за наявності необхідних документів і грошових коштів;

2) контролювати виконання працівниками магазину трудової дисципліни, застосовувати до її порушників дисциплінарні засоби впливу згідно із КЗпП України;

3) заробітну плату виплачувати за місцем роботи у міру надходження грошових коштів на розрахунковий рахунок магазину;

4) усі працівники зобов'язуються без дозволу адміністрації не знаходитись у приміщенні магазину в неробочий час із причин, не пов'язаних з роботою, а також не запрошувати на робочі місця сторонніх осіб.

Чи законні ці положення? Аргументуйте свою думку, посилаючись на закон.

16. В АТ «Маяк» між роботодавцем та профспілковим комітетом укладено колективний договір. Через 35 днів після його підписання керівництво АТ звернулося до реєструючого органу із заявою про реєстрацію колективного

договору (при цьому надано три примірники договору та додатки до нього).

При перевірці змісту колективного договору працівнику реєструючого органу виявилось сумнівним таке положення: «Додаткові соціальні гарантії, що передбачені цим колективним договором, поширюються лише на членів первинної профспілкової організації, яка підписала цей договір», тому ним прийнято рішення повернути колективний договір на доопрацювання.

Чи є, на Вашу думку, законним вказане положення колективного договору? Чи є правомірним рішення працівника реєструючого органу? Проаналізуйте ситуацію та дайте аргументовану відповідь.

Список літератури

Гетьманцева Н.Д. Місце державних органів у системі соціального партнерства. *Юридична Україна*. 2011. № 7. С. 28–32.

Гончарова Г.С. Сфера укладення колективного договору. *Право України*. 2000. № 8. С. 85–87.

Жернаков В. Договірне регулювання соціально-трудових відносин. *Вісник Академії правових наук України*. Харків. 2000. Вип. № 4 (23). С. 227–238.

Ілларіонова С.І. Колективно-договірне регулювання трудових відносин та шляхи їх вирішення. *Соціальне право*. 2018. № 1. С. 78–86.

Клименчук Н. М. До питання змісту структури генеральної угоди. *Вісник Верховного Суду України*. 2011. № 1. С. 45–48.

Лосиця І.О. Правові засади укладення колективних договорів. *Ученые записки Таврического национального университета*. 2008. № 1. Т. 21 (60). Юрид. науки. С. 100–109.

Морозов С. Колективний договір як форма участі

працівників в управлінні підприємством. *Підприємництво, господарство і право*. 2013. № 2. С. 89–92.

Поплавська О. М. Соціальний діалог в Україні: стан, ефективність, перспективи розвитку в цифровій економіці. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2019. Вип. 26 (ч. 2). С. 44–49.

Прилипка С.М., Ярошенко О.М., Клименчук Н.М. Колективні угоди як результат соціального партнерства (сучасний стан і перспективи розвитку): монографія. Харків: ФІНН, 2011. 256 с.

Приміч Д.В. Принципи ведення колективних переговорів з укладання колективних договорів, угод. *Право і суспільство*. 2014. № 1/2. С. 88-93.

Приміч Д. В. Юридична природа права на колективні переговори й укладання колективних договорів, угод. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2017. Вип. 1 (16). С. 41–44.

Середа О. Відповідальність сторін колективно-договір-них відносин: сучасний стан і перспективи. *Вісник Національної академії прокуратури України*. 2011. № 1. С. 80–84.

Сімутіна Я. В. До питання визначення сфери дії колективних договорів та угод. *Часопис Київського університету права*. 2010. № 2. С. 186–190.

Смолярова М. Л., Бодзяк А. С. Проблеми трудового законодавства в контексті правової регламентації колективних договорів. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2020. № 1. С. 104–107.

Трунова Г. А. Колективні переговори з укладання колективних договорів і угод. *Науковий вісник Чернівецького університету*. 2009. Вип. 518. Правознавство. С. 65–68.

Чанишева Г. Правовые основы социального диалога в сфере труда. *Ежегодник украинского права: сб. науч. тр. Нац. акад. прав. наук Украины*. Харьков: Право, 2013. № 5. С. 396–

402.

Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект: монографія. Одеса: Юрид. літ., 2001. 328 с.

Яцишин В. В. Значення та характеристика змісту принципів соціального діалогу у сфері праці. *Право і суспільство*. 2018. № 4. С. 131–136.

Яцишин В. В. Нормативне закріплення принципів соціального діалогу у сфері праці. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2018. Вип. 1 (22). С. 82–84.

Ярошенко О. Щодо природи локальних нормативно-правових актів у сфері трудового права. *Вісник Академії правових наук України*. 2004. № 2 (37). С. 131–138.

Колективно-договірне регулювання соціально-трудоових відносин у вищих навчальних закладах III-IV рівнів акредитації: монографія / О.М. Ярошенко, Г.С. Гончарова, С. О. Сільченко та ін. Харків: Право, 2009. 240 с.

Т е м а 5. Зайнятість і працевлаштування

Питання для обговорення

1. Поняття зайнятості та її види.
2. Державна політика у сфері зайнятості.
3. Порядок реєстрації та ведення обліку безробітних.
4. Порядок працевлаштування окремих категорій громадян.
5. Правовий статус безробітного.
6. Органи, що здійснюють працевлаштування, їх правовий статус.
7. Соціальні гарантії при втраті роботи та безробітті.
8. Необгрунтована відмова у прийнятті на роботу.

17. П'ятнадцятирічний Степаненко, отримавши згоду від батьків влаштуватися на роботу, звернувся до центру зайнятості за консультацією про можливість отримання роботи. Його направили на підприємство для працевлаштування за рахунок квоти, встановленої для громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню. Однак директор підприємства відмовився прийняти Степаненка на роботу, мотивуючи відмову тим, що на підприємстві навіть дорослі працівники зайняті неповний робочий тиждень, а для неповнолітніх взагалі роботи немає.

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

18. Гришко працювала лікарем-офтальмологом і була звільнена із закладу охорони здоров'я у зв'язку з його ліквідацією. Вона звернулася до центру зайнятості для пошуку підходящої роботи і реєстрації її як безробітної. Гришко запропонували роботу лікаря-терапевта на станції швидкої допомоги. Вона відмовилася від такої пропозиції, тому що запропонована робота не відповідає її спеціальності.

Які гарантії надаються працівникам у разі ліквідації підприємства? Яка робота вважається підходящою? Які документи слід надати для реєстрації в державній службі зайнятості? Чи буде Гришко отримувати допомогу по безробіттю?

19. Жуков звернувся до суду з позовом до Первомайської загальноосвітньої школи Миколаївської області про визнання незаконними відмов у прийнятті на роботу, про зобов'язання прийняти на роботу та відшкодування моральної шкоди.

Позовні вимоги Жуков обґрунтовував тим, що протягом 2017–2020 рр. неодноразово звертався до відповідача з письмовими заявами про прийняття його на роботу на посаду вчителя історії, проте отримував відмови з причин відсутності вакантних посад або у зв'язку з наявністю факту його звільнення з посади вчителя за вчинення аморального проступку.

Вважаючи відмову у прийнятті його на роботу незаконною, оскільки на підставі відомостей районного центру зайнятості у школі наявні вакантні посади вчителів, а факт його звільнення з посади вчителя за вчинення аморального проступку не позбавляє його права працювати вчителем, а також, що відмовами у прийнятті на роботу йому завдано моральної шкоди, яка полягає у відсутності можливості реалізувати себе як спеціаліста, втраті кваліфікації, у зв'язку з чим погіршився його психоемоційний стан та відносини в сім'ї, просив задовольнити його позовні вимоги.

Що слід розуміти під необґрунтованою відмовою у прийнятті на роботу? Чи підлягає позов Жукова задоволенню? Надайте обґрунтовану відповідь.

Список літератури

Безусий В. В. Юридичні гарантії зайнятості та працевлаштування населення. *Право і безпека*. 2012. № 3. С. 255–258.

Бондаренко Н. Соціально-правові аспекти зайнятості в Україні // *Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право*. 2016. № 1. С. 133–144.

Ветухова І.А. Правове регулювання нетипових видів зайнятості працівників за сучасних умов. *Проблеми законності*. 2013. Вип. 121. С. 93–105.

Вапнярчук Н.М. Дистанційна зайнятість: проблеми правового регулювання. *Право та інновації*. 2016. № 1.

С. 101–106.

Краєвська В.О. Механізми подальшого вдосконалення зайнятості вивільнених працівників. *Проблеми законності*. 2011. Вип. 117. С. 31–36.

Красноруцька Л. Нетипова форма зайнятості в системі трансформації ринку праці України *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 12. С. 139–142.

Lagutina I. V. Temporary employment and employees labour rights / Тимчасова зайнятість та трудові права працівників. *Право та інновації*. 2016. № 2. С. 59–63.

Ларін М. Європейська політика зайнятості. *Юридичний вісник України*. 2006. 16. С. 11.

Попов С. В. Актуальні питання класифікації зайнятості в сучасних умовах. *Право і безпека*. 2008. 2 (№ 7/2). С. 85–92.

Попов С. В. Безробіття: його форми та види. *Наукові записки. Право, економіка, гуманітарні науки*. 2008. № 1 (6). С. 50–56.

Прилипко С.М. Правове регулювання зайнятості населення // *Проблеми законності*. Вип. 49. 2001. С. 104–113.

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

Шабанов Р.І. Право на зайнятість як суб'єктивне право громадян у сфері соціального захисту від безробіття. *Право України*. 2016. № 8. С. 63–70.

Юровська В. В. Правове регулювання працевлаштування безробітних в законодавстві України. *Вісник Харківського національного університету ім. В. Н. Каразіна*. № 1034. Серія «Право». 2012. Вип. № 13. С. 115–117.

Юровська В.В. Ваучерна програма як складова

реформи національної політики на ринку праці. *Держава та регіони*. Сер.: Право. 2016. № 1. С. 26-32.

Юшко А. М. Шляхи впровадження Закону України «Про зайнятість населення». *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2013. С. 638–644.

Ярошенко О. М. Державна політика у сфері зайнятості: деякі аспекти. *Проблеми законності*. 2009. Вип. 101. С. 66–72.

Yaroshenko O. M., Sereda O. H., Sereda G. P., Yakovlyev O. A. LABOUR MIGRATION FROM UKRAINE: ECONOMIC AND LEGAL WAYS OF COUNTERING. *Financial and credit activity: problems of theory and practice*. 2020. V. 1. № (32). P. 556–563.

Тема 6. Трудовий договір

Питання для обговорення

1. Поняття і значення трудового договору. Відмінність трудового договору від суміжних цивільно-правових договорів, пов'язаних із працею.

2. Зміст трудового договору.

3. Загальний порядок укладення трудового договору.

4. Види трудового договору. Особливості укладання окремих видів трудових договорів.

5. Зміна умов трудового договору.

6. Поняття, підстави і порядок відсторонення працівників від роботи. Відмінності відсторонення від припинення трудових правовідносин.

7. Загальна характеристика підстав припинення трудових правовідносин, їх класифікація.

8. Припинення трудового договору за згодою сторін.

9. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника.

10. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.

11. Порядок розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.

12. Розірвання трудового договору з ініціативи осіб, які не є його стороною.

13. Порядок звільнення і проведення розрахунку. Вихідна допомога.

20. Бойко у вересні допущена директором заводу до роботи. Напередодні вона здала у відділ кадрів трудову книжку і заяву про прийняття на роботу з резолюцією начальника цеху. У день видачі заробітної плати Бойко не отримала заробітної плати. Вона звернулася до директора заводу, який пояснив їй, що з нею не укладено трудовий договір і немає наказу про прийняття її на роботу.

У якому порядку здійснюється прийняття на роботу? З якого моменту трудовий договір вважається укладеним?

21. Юрова влаштувалася дояркою у сільськогосподарське підприємство «8 Травня». До початку роботи у відділі кадрів їй запропонували подати такі документи: 1) паспорт; 2) трудову книжку; 3) диплом про закінчення ЗВО; 4) характеристику з попереднього місця роботи; 5) довідку про забезпечення її сім'ї житлом; 6) медичний висновок про стан здоров'я; 7) ідентифікаційний номер. Крім цих документів, вона додала заяву про прийняття на роботу з резолюцією бригадира, який не заперечував проти її прийняття дояркою.

Начальник відділу кадрів 16 березня 2020 р. провів з нею інструктаж з техніки безпеки і допустив до роботи з

17 березня 2020 р., запропонувавши через два тижні зайти і завізувати письмовий трудовий договір. 23 березня 2020 р. їй був виплачений аванс – 1950 грн, про отримання якого вона розписалася у відомості про виплату заробітної плати.

Юрова 24 березня 2020 р. з'явилась на прийом до директора підприємства з проханням про підвищення її заробітної плати, оскільки при прийомі на роботу їй встановили заробітну плату на 40 відсотків меншу, ніж іншим дояркам. Директор відмовив їй і пояснив, що бачить її вперше, що трудовий договір та наказ про зарахування її дояркою не підписував, що за статутом та іншими актами підприємства ніхто, крім нього, не має права прийняття на роботу працівників. Він розпорядився більше не допускати її на територію підприємства. Юрова 27 квітня 2020 р. подала позов до суду про поновлення її на роботі.

Яке рішення повинен постановити суд?

22. Богатиренко, студентка денної форми навчання національного університету, одночасно працювала на півставки лаборантом кафедри філософії. За академічну заборгованість вона відрахована з університету і одночасно звільнена з посади лаборанта. Богатиренко звернулася до суду з позовом про поновлення на роботі.

Суд, вважаючи, що Богатиренко працювала за сумісництвом і звільнена у зв'язку з припиненням навчання, визнав звільнення законним. Богатиренко оскаржила рішення місцевого суду в апеляційному порядку.

Що таке сумісництво? У яких правовідносинах з університетом перебувала Богатиренко? Яким повинно бути рішення апеляційного суду?

23. Механік Струк 3 квітня подав заяву про звільнення за власним бажанням. У зв'язку з цим 10 квітня з Івановим укладено трудовий договір про те, що він

прийнятий механіком і повинен розпочати роботу 18 квітня, а 18 квітня Іванов дізнався, що напередодні Струк відкликав свою заяву про звільнення за власним бажанням, отже, роботи для нього немає.

Оскільки Іванов уже залишив попереднє місце роботи, він подав позов до суду з вимогою надання йому роботи на підставі трудового договору від 10 квітня.

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

24. Смирнова 21 червня прийнята на роботу вихователькою дитячого садка, а 23 липня цього ж року звільнена у зв'язку із закінченням строку тимчасової роботи. Смирнова звернулася до суду із заявою про поновлення її на роботі на підставі того, що при прийнятті на роботу вони домовились із власником про роботу до вересня, а на день звільнення вона була вагітна. Представник власника позову не визнав, оскільки Смирнову, яка не має спеціальної освіти для роботи вихователем у дитячому садку, приймали на посаду тимчасово, поки не підшукають кваліфікованого працівника. Під час розгляду справи встановлено, що посада, на яку прийнято Смирнову, була вакантною, а її звільнення викликано запрошенням на цю посаду Ященко, яка має спеціальну педагогічну освіту.

Чим регулюються умови праці тимчасових працівників? У чому їх особливості? Чи можна приймати працівника на тимчасову роботу, якщо ця робота є постійною? Чи законне звільнення Смирнової?

25. Завідувачка їдальні відсторонила від роботи кухаря Висоцьку, бо та своєчасно не пройшла медичного огляду і в неї немає відповідної відмітки в особистій медичній книжці. Висоцька, не погодившись із такою дією безпосереднього керівника, звернулася до заступника

директора заводу із кадрів і побуту Оркуша із проханням допустити її до роботи, оскільки медичний огляд вона пройшла своєчасно, про що в неї є довідка медичної установи. Відмітку в особистій медичній книжці зробити не можна, бо в ній закінчилися чисті сторінки, а нової книжки завідувачка ідальні їй не надає, тому що хоче влаштувати на її місце свою знайому.

Отримавши заяву Висоцької, Оркуш пообіцяв вжити відповідних заходів, але наступного дня поїхав у відрядження на два тижні. Висоцька, дізнавшись про це через тиждень, звернулася із заявою до комісії по трудових спорах. Голова комісії, інженер із торговельного обладнання, попросив юрисконсульта заводу надати консультацію щодо вирішення цього спору.

Що таке відсторонення від роботи? Чим воно відрізняється від звільнення? Хто і в якому порядку може відсторонити працівника від роботи? Яку відповідь юрисконсульт має надати голові КТС?

26. Голова профспілкового комітету університету, у підпорядкуванні якого знаходиться спортивно-оздоровчий табір, наказом від 30 квітня звільнив охоронників Чаленка і Сокола у зв'язку із початком 1 травня сезону роботи табору. Водночас обов'язки з охорони майна на період сезону покладено на завідуючого господарством табору Хижняка і комірника Сауткіна.

Не погодившись зі звільненням, Чаленко і Сокіл звернулися до суду із позовом про поновлення на роботі. У позовній заяві вони вказали, що робота з охорони табору не має ознак сезонної, у наказі про їх прийняття на роботу строк дії договору зазначено не було, а тому їх звільнення є незаконним.

Які роботи вважаються сезонними? В якому порядку вони визначаються? Чи є підстави для звільнення Чаленка і Сокола за вказаних обставин?

27. Робітника Леонт'єва прийняли на завод слюсарем VI розряду з місячним випробувальним строком. Після трьох тижнів роботи його перевели в інший цех. При цьому керівник повідомив Леонт'єва, що результати його випробування в першому цеху незадовільні і йому необхідно пройти випробування в іншому. Після того, як Леонт'єв пропрацював у другому цеху два тижні, директор звільнив його як такого, що не витримав випробування. Леонт'єв звернувся до суду з позовом. Суд визнав дії директора правильними, оскільки тривалість випробування у кожному з виробничих підрозділів складала менше місяця. Крім того, про незадовільні результати випробування в першому цеху Леонт'єв був повідомлений.

Який порядок установалення випробування у разі прийняття на роботу і якими є його строки? Чи правильне рішення суду?

28. Наказом від 14 січня власник мережі салонів «Світ краси» перевів майстра салону «Сяйво» Онищенко у перукарню «Світанок» тієї ж мережі, що розташована в іншому районі міста. Це рішення мотивоване тим, що Онищенко неодноразово конфліктувала з колегами і загальні збори трудового колективу салону «Сяйво» прийняли рішення про її переміщення в інше місце з метою нормалізації психологічного клімату колективу. Онищенко від переміщення відмовилась і звернулася до суду з позовом про поновлення на попередній роботі. У заяві позивачка зазначила, що перукарня «Світанок» розташована далеко від її місця проживання і у малолюдній місцевості, внаслідок чого вона має витратити багато часу на дорогу до роботи, а заробіток на новому місці значно зменшився через малу кількість клієнтів.

Обґрунтуйте, про що в даному разі йдеться – переведення чи переміщення. Яке правове значення має рішення трудового колективу?

29. Вименець працював в автобусному парку шофером-кондуктором автобуса в автоколоні № 4, що обслуговувала міжміські перевезення. За отримання грошей з двох пасажирів і невідачу їм квитків наказом директора автобусного парку йому було винесено догану. Одночасно він був переміщений в автоколону № 2, що обслуговує внутрішньо-міські перевезення. Вименець звернувся у КТС з вимогою скасування наказу, але отримав відмову. Суд, що розглянув його позов, задовольнив його частково: накладене дисциплінарне стягнення визнав необґрунтованим, оскільки, як було з'ясовано судом, гроші з пасажирів брав не Вименець, а його напарник, проте переміщення в автоколону № 2 визнав обґрунтованим. Вименець оскаржив рішення в апеляційному суді. У своїй скарзі він посилався на те, що районний суд не повністю дослідив матеріали справи, з яких слід зробити єдиний висновок: мало місце не переміщення, а переведення на іншу роботу (на що потрібна його згода), бо змінилися режим та умови праці, зменшився розмір премії.

Визначте вид зміни змісту трудового договору в даному випадку? Що є підставою для переведення, переміщення і зміни істотних умов праці? Як повинен вирішити справу апеляційний суд?

30. Працюючи економістом в АТ «Добробут», Савенко 13 серпня 2020 р. звернувся із заявою до адміністрації з проханням звільнити його за угодою сторін після закінчення двотижневого терміну. 26 серпня він попросив адміністрацію повернути раніше подану заяву про звільнення, однак адміністрація АТ йому відмовила і

28 серпня 2020 р. видала наказ про звільнення Савенка за п. 1 ст. 36 КЗпП України.

Чи правомірні дії адміністрації? Який порядок припинення трудового договору за п. 1 ст. 36 КЗпП України?

31. Доцент кафедри мікробіології Національного медичного університету Брагін, з яким укладено строковий трудовий договір на 2017–2018 навчальний рік за результатами обрання за конкурсом, 10 лютого 2017 р. подав заяву про звільнення за власним бажанням. На аргументи керівництва ЗВО про неможливість його заміни серед навчального року, необхідність закінчити курс лекцій і прийняти іспит у студентів Брагін не відреагував. Причин термінового звільнення він також не пояснив. Після закінчення двотижневого строку, незважаючи на відсутність наказу про звільнення, Брагін на роботу не вийшов, тож його було звільнено за прогул. Брагін звернувся до суду з позовом, у якому просив змінити формулювання причин свого звільнення.

Як, на вашу думку, має бути вирішений спір?

32. Касир супермаркету Іванова звернулася до керівництва з проханням перевести її на легшу роботу, оскільки вона вагітна. Для підтвердження своїх слів Іванова додала довідку лікаря жіночої консультації з висновком про необхідність переведення її на легшу роботу.

Адміністрація супермаркету в переведенні на іншу роботу відмовила у зв'язку з відсутністю вільних місць.

Не погодившись із рішенням адміністрації, Іванова наступного дня не вийшла на роботу.

Чи має право власник супермаркету звільнити Іванову за п. 4 ст. 40 КЗпП України? Аргументуйте свою відповідь.

33. Водій Косарін 13 вересня 2017 р. подав заяву про звільнення з роботи за власним бажанням. 16 вересня 2017 р. він захворів і не вийшов на роботу. Під час перебування Косаріна у лікарні 14 січня 2018 р. власник видав наказ про його звільнення від 16 вересня 2017 р. за власним бажанням. Косарін звернувся до суду.

Яке рішення повинен прийняти суд? Чи може включатися час перебування на лікарняному до строку попередження про звільнення за власним бажанням?

34. Позивач Внуков працював художнім керівником театру. Був звільнений за п. 1 ст. 40 КЗпП України, тому що відмовився від запропонованої в порядку працевлаштування посади режисера-постановника. Суд, куди позивач звернувся з вимогою про поновлення на роботі, відмовив йому у задоволенні позову, оскільки скорочення штату дійсно мало місце і посаду художнього керівника виключено зі штатного розпису театру. Порядок розірвання трудового договору додержано. Порушень при звільненні не допущено.

Судом встановлено, що скорочення штату дійсно мало місце в театрі. Замість посади художнього керівника до штатного розпису введено дві нові посади – директора театру і головного режисера театру, трудові обов'язки яких аналогічні за змістом.

Яким має бути рішення суду?

35. Петренко працювала штукатуром ПрАТ «Інвестбуд». Вона часто хворіла, тож комісія з проведення медичних оглядів закладів охорони здоров'я (*далі* – Комісія) дійшла висновку, що ця робота протипоказана їй за станом здоров'я. Перейти на іншу роботу вона відмовилась і за згодою виборного органу первинної профспілкової організації звільнена за п. 2 ст. 40 КЗпП

України. Петренко звернулася до суду з позовом про поновлення на роботі, мотивуючи свої вимоги тим, що доручену їй роботу вона виконувала, ніяких зауважень не мала, а на іншу роботу переходити не бажає, бо там менша заробітна плата, а на її утриманні двоє дітей віком один і чотири роки.

Чи обов'язковий висновок Комісії для роботодавця? Чи вправі Петренко відмовитися від переведення на іншу роботу? Як суд повинен вирішити справу?

36. Водій Харківської лікарні швидкої допомоги Лунін затриманий працівниками ДПС за кермом власного автомобіля у нетверезому стані, внаслідок чого його позбавлено права керування транспортними засобами строком на рік. Наступного дня Луніна звільнили з роботи за п. 2 ст. 40 КЗпП України через невідповідність займаній посаді. У зв'язку із цим він звернувся до суду і вимагав поновлення на роботі.

У позовній заяві Лунін пояснив, що затриманий працівниками ДПС у вихідний день за кермом власної машини, отже, трудової дисципліни не порушував; адміністрація не погодилася звільнення з виборним органом первинної профспілкової організації, не запропонувала йому іншої роботи.

Як повинен вирішити справу суд?

37. Сантехнік Носов 1 вересня 2016 р., перебуваючи у нетверезому стані, вчинив скандал у квартирі, куди його запросили для ремонту пошкодженого водогону. За це він вироком від 20 жовтня 2016 р. засуджений до обмеження волі на строк до трьох років. Після оскарження вироку в апеляційному порядку Носов приступив до роботи. 27 жовтня 2016 р. Носов не виконав завдання власника і гідрант не відремонтував. Власник, одержавши згоду виборного органу первинної профспілкової організації,

звільнив його з роботи за п. 3 ст. 40 КЗпП України, оскільки за перше порушення трудової дисципліни 5 вересня 2016 р. йому було оголошено догану. Носов не погодився зі звільненням і звернувся до суду з позовною заявою, у якій указав, що, на його погляд, за одне правопорушення, вчинене 1 вересня 2016 р., його двічі притягнуто до юридичної відповідальності.

Чи були підстави для застосування до Носова п. 3 ч. 1 ст. 40 КЗпП України? Дайте аргументовану відповідь.

38. Тищук працювала інженером-нормувальником відділу праці і зарплати державного підприємства. За наказом директора її звільнено з роботи за п. 4 ст. 40 КЗпП України через відсутність на роботі без поважної причини більше трьох годин. Тищук вважала звільнення неправильним і звернулася до суду з позовом про поновлення на роботі. Свій позов вона мотивувала тим, що запізнилася на роботу на 2 год 50 хв, тобто замість 7 год 30 хв прийшла на завод о 10 год 20 хв, про що свідчить талон запізнення, заповнений нею і зданий контролеру на прохідній. Представник власника заперечував проти позову на тій підставі, що до роботи на своєму робочому місці вона приступила із запізненням на 3 год 10 хв.

Як кваліфікувати дії Тищук? Яким повинно бути рішення суду?

39. Савченко хворіла чотири місяці й три дні. Директор супермаркету звільнив її за п. 5 ст. 40 КЗпП України. У позовній заяві про поновлення на роботі Савченко повідомила, що вона – єдиний працездатний член сім'ї і після смерті чоловіка сама утримує двох малолітніх дітей. При розгляді справи встановлено, що під час хвороби Савченко її заміняла інша працівниця супермаркету.

Чи є підстави для звільнення Савченко? Як повинен вирішити справу суд?

40. Водій легкового автомобіля Кириченко після роботи, о 22 год, прийшов на підприємство у нетверезому стані й під час спроби виїхати за територію підприємства затриманий працівниками ДАІ. Наступного дня за згодою виборного органу первинної профспілкової організації він звільнений за появу на роботі у нетверезому стані. Звернувшись до суду з позовом про поновлення на роботі, Кириченко не спростовував, що був у нетверезому стані, але зазначив, що це сталося поза робочим часом, тому його звільнення незаконне.

Чи можна звільнити працівника за появу на роботі в нетверезому стані? Чи законне звільнення Кириченка? Як повинен вирішити справу суд?

41. З вини Кулик, завідувачки відділу обліку та розподілу тари бухгалтерії торговельної організації, мали місце грубі порушення під час проведення інвентаризації товарно-матеріальних цінностей на складі, яким завідує її сестра. Головний бухгалтер зажадав від неї пояснень і, вважаючи, що вона подає поганий приклад підлеглим, підготував проєкт наказу про її звільнення за п. 1 ст. 41 КЗпП України. Юрисконсульт відмовився завізувати цей проєкт, пояснивши, що на цій підставі Кулик не може бути звільнена.

Проаналізуйте ситуацію. Хто і за що може бути звільнений за п. 1 ст. 41 КЗпП України?

42. Громова працювала бібліотекарем у коледжі. Під час інвентаризації встановлено, що вона замінила книжки, які мають великий попит, на інші книжки такої ж вартості. За згодою виборного органу первинної профспілкової організації її звільнено за п. 2 ст. 41 КЗпП України. Звернувшись до суду з позовом про поновлення її на

роботі, Громова не заперечувала факту підміни книжок, але зазначила, що договір про повну матеріальну відповідальність з нею не укладався, матеріальних збитків коледжу вона не завдала.

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

43. Викладач математики приватної гімназії Олійник розмістила на власній сторінці в соціальній мережі фотографії, зроблені у період відпустки, на яких вона у відомому нічному клубі м. Одеса із двома келихами пива в руках.

Про ці фото після початку навчального року стало відомо багатьом учням, а також їхнім батькам. Окремі батьки учнів у місцевій газеті опублікували статтю із засудженням такої поведінки викладача і вимагали звільнення її з посади, пов'язаної з виховною діяльністю. Директор гімназії розірвав трудовий договір з Олійник на підставі п. 3 ст. 41 КЗпП України.

Олійник звернулася до суду із позовом про поновлення на роботі та оплати вимушеного прогулу. У позові вона зазначала, що її електронна сторінка містить інформацію про її приватне життя, а сама вона не вчиняла дій щодо поширення фотографій серед учнів та інших осіб. Фотографії відображають святкування її дня народження, що відбулося поза місцем розташування навчального закладу та мешкання її учнів, до того ж у період, коли вона перебувала у відпустці.

Яке рішення має прийняти суд?

44. Завідуюча відділенням дитячої поліклініки Цушко грубо поводитися з хворими дітьми та їх батьками. Не звертаючи уваги на численні скарги пацієнтів, головний лікар ніяких заходів щодо Цушко не вживав. Згодом все це було викладено у статті, надрукованій

місцевою газетою. Обком профспілки медичних працівників, розглянувши викладені факти, надіслав головному лікарю поліклініки рішення президії обкому з вимогою про звільнення Цушко. Після звільнення за ст. 45 КЗпП України вона звернулася до юридичної консультації, оскільки з цим була не згодна.

Який порядок розірвання трудового договору за ст. 45 КЗпП України? Якою має бути відповідь юриста?

Список літератури

Авескулов В.Д. Скасування контрактної форми регулювання трудових правовідносин. *Право і суспільство*. 2015. № 6–2. С. 83–88.

Авескулов В.Д. Особливості трудових правовідносин із дистанційними працівниками. *Право та інновації*. 2017. № 2 (18). С. 111–116.

Актуальні проблеми правового регулювання випробування при прийнятті на роботу: теоретико-прикладний нарис: монографія / за наук. ред. О.М. Ярошенка. Харків: Юрайт, 2017. 176 с.

Бущенко П. А., Ветухова І. А. Правова природа вихідної допомоги при звільненні працівників за трудовим законодавством України. *Право та інновації*. 2016. № 1 (13). 278 с. С. 35–43.

Височина О. В. Трудова функція та аспекти її актуальності. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2008. Вип. 40. С. 312–318.

Гетьманцева Н. Д. Трудовий договір в аспекті розвитку індивідуально-договірного регулювання трудових відносин. *Науковий вісник Чернівецького університету*. 2010. Вип. 533. Правознавство. С. 38–43.

Жернаков В. В. Запрет необоснованного отказа в приеме на работу как гарантия реализации права на труд. *Предпринимательство, хозяйство и право*. 2000. № 7.

С. 68–71.

Жернаков В.В., Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Договірне регулювання відносин у сфері праці. *Договір як універсальна правова конструкція*: монографія. Харків: Право, 2012. С. 112–232.

Завдання трудового права та інституту індивідуальних трудових договорів на сучасному етапі соціально-економічного розвитку держави. *Вісник Національного університету «Юридична академія України ім. Ярослава Мудрого»*. Серія «Екон. теорія та право». 2012. № 1 (8). С. 147–154.

Звільнення працівника у випадку порушень обмежень, спрямованих на запобігання корупційним і пов'язаним із корупцією правопорушенням: проблеми теорії та практики: монографія / за наук. ред. О.М. Ярошенка. Харків: Моноліт, 2016. 188 с.

Зіноватна І. В. Проблемні питання правового регулювання зміни умов трудового договору. *Альманах права. Ціннісно-правові засади сучасних інтеграційних процесів в Україні*. 2015. Вип. 6. С. 429–433.

Зінченко М. Ю. Професія як елемент трудової функції працівника. *Держава і право*. Юрид. і політ. науки. 2012. Вип. 56. С. 315–319.

Конопельцева О.О. Випадки відсторонення працівників від роботи та їх правове регулювання. *Права і суспільство*. 2014. № 6.2(2). С. 126–131.

Лазор В. В. Теоретические и социальные аспекты сущности трудового договора и порядок разрешения споров при невыполнении его условий: монография. Луганск: ЛНУ им. В. Даля. 2002. 250 с.

Масове вивільнення працівників з ініціативи роботодавця: актуальні проблеми правового забезпечення і правозастосування: монографія / за наук. ред. О.М. Ярошенка. Харків: Юрайт, 2017. 224 с.

Мірошніченко О. Проблеми правового регулювання

зміни умов трудового договору у проекті Трудового кодексу України. *Юридична Україна*. 2009. № 7. С. 73–75.

Розірвання трудового договору у випадку невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі: актуальні питання правової теорії та практики: монографія / за заг. ред. О.М. Ярошенка та М. І. Іншина. Харків: Юрайт, 2020. 196 с.

Пилипенко П. Д. Про істотні умови трудового договору та проблеми, пов'язані з переведенням і переміщенням працівників. *Вісник Львівського університету*. Серія юрид. Львів: ЛДУ, 2002. Вип. 37. С. 337–342.

Пилипенко П. Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин. Київ: «Знання». 146 с.

Проблеми правового регулювання відсторонення працівників від роботи за законодавством України: монографія / І.О. Лосиця, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко, Д.В. Трубіщин. Харків: ФІНН, 2011. 224 с.

Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку змін в організації виробництва і праці: проблеми теорії та практики: монографія / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко, Л.Ю. Величко. Харків: ФІНН, 2011. 232 с.

Сільченко С. О. Строковий трудовий договір за законодавством України: поняття, види, умови укладання, зміни та припинення: монографія. Харків: Золоті сторінки, 2005. 204 с.

Сільченко С. Окремі питання застосування законодавства про строковий трудовий договір у судовій практиці. *Юридичний радник*. 2007. № 5. С. 58–63.

Теоретико-прикладні проблеми захисту прав працівників при розірванні трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку змін в організації виробництва і праці: монографія / за наук. ред.

О.М. Ярошенка. Харків: Юрайт, 2014. 288 с.

Трубіцин Д. В. Відсторонення працівника від роботи з ініціативи осіб, які не є стороною трудового договору. *Держава і право*. Юрид. і політ. науки. 2011. Вип. 51. С. 364–369.

Укладення трудового договору: теоретико-прикладне дослідження: монографія / за наук. ред. О.М. Ярошенка Харків: Юрайт, 2013. 288 с.

Цесарський Ф. А. Визначення змісту поняття «трудоий договір» та його характерних ознак в умовах розвитку ринкової економіки. *Вісник Національного університету «Юридична академія України ім. Ярослава Мудрого»*. Серія «Екон. теорія та право». 2011. № 4 (7). С. 165–172.

Шабанова С. О. Недостатня кваліфікація працівника як підстава розірвання трудового договору. *Часопис Київського університету права*. 2020. № 3. С. 181–186.

Швець Н.М. Відсторонення працівників від роботи за появу в нетверезому стані. *Проблеми законності*. Вип. 106. 2010. С. 45-52.

Юшко А. М. Переведення чи зміна істотних умов праці? *Право України*. 1998. № 5. С. 68–73.

Юшко А. М. Удосконалення правових гарантій працівників при вивільненні у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2013. № 27. С. 628–638.

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

Yaroshenko O.M., Moskalenko O.V., Sliusar A.M., Vapnyarchuk N.M. Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues, 2018, 21(Special Issue 1).

Yaroshenko O.M., Sliusar A.M., Sereda O.H., Zakrynytska V. O. Legal relation: The issues of delineation (on the basis of

the civil law of Ukraine). *Asia Life Sciences*. 2019. (2). P. 719–734.

Zinovatna I. legal regulation of the dismissal of officials. *Visegrad journal on human rights*. № 6. 2018. P. 81–85.

Т е м а 7. Робочий час і час відпочинку

Питання для обговорення

1. Поняття і види робочого часу.
2. Режим роботи. Ненормований робочий день.
3. Робота понад встановлену тривалість.
4. Поняття та види часу відпочинку.
5. Вихідні, святкові та неробочі дні: визначення та порядок залучення працівників до роботи в ці дні.
6. Щорічна відпустка: поняття, види та порядок надання.
7. Оплата щорічних відпусток.
8. Підстави надання відпусток у зв'язку з навчанням.
9. Тривалість, порядок, умови надання та оплати творчих відпусток.
10. Тривалість, порядок, умови надання та оплати відпусток для підготовки та участі в змаганнях.
11. Соціальні відпустки: види, порядок надання.
12. Відпустки без збереження заробітної плати і порядок їх надання.

45. У зв'язку із неритмічним надходженням запасних частин начальник складського цеху видав розпорядження про збільшення з 20 січня до кінця місяця робочих змін до 10 год. Через те, що виборний орган первинної профспілкової організації згоди на надурочні роботи не давав і додаткові кошти для цього фондом

заробітної плати не передбачені, адміністрація заводу відмовилася оплатити роботу як надурочну. Роботу понад норму робочого часу дозволила компенсувати відгулами.

Чи має місце порушення норм трудового законодавства? Як вирішити це питання? Обґрунтуйте відповідь.

46. Економіст Хоменко звернулася до директора заводу з проханням установити їй на вісім місяців режим гнучкого робочого часу, який допускає саморегулювання початку і закінчення робочого дня (зміни) з фіксованим часом з 9 год 30 хв до 16 год 30 хв, коли вона обов'язково буде на робочому місці. Директор не задовольнив прохання на тій підставі, що нікому здійснювати контроль за виконанням Хоменко обов'язкової міри праці.

Як вирішити це питання? Який порядок та умови застосування гнучкого режиму робочого часу?

47. В інтересах виробництва директор акціонерного товариства «Маяк», працівники якого працювали з 5-денним робочим тижнем, запропонував 16-літньому кур'єру Грищенку такий графік роботи: два тижні по 40 год (кожний день по 8 год), а третій тиждень – 28 год (чотири робочих дні по 7 год). Директор стверджував, що трудове законодавство у даному випадку порушуватись не буде, оскільки сумарна тривалість робочого часу за три тижні складе 108 год, тобто в середньому щодо кожного тижня буде дотримана встановлена тривалість робочого часу 36 робочих годин. При цьому у Грищенка буде додатковий день відпочинку кожного третього тижня. Отримавши згоду Грищенка, директор товариства звернувся до виборного органу первинної профспілкової організації за погодженням питання про встановлення Грищенку підсумованого обліку робочого часу. Виборний орган профспілки не погодився з пропозицією директора, проте директор все ж видав наказ, яким встановив для

Грищенко підсумований облік робочого часу.

Чи правомірне рішення директора?

48. Група працівників збирального цеху виробничого підприємства «Моноліт» звернулась до директора з проханням внести зміни до правил внутрішнього трудового розпорядку, адже для переважної більшості працівників робочий день починався о 8.00 год, а для них – о 7.00 год. Вони вбачали в цій умові ознаки дискримінації та посилались на фактичну неможливість її виконання у зв'язку з віддаленістю підприємства від транспортної інфраструктури міста.

Також вони пояснювали, що при затвердженні правил внутрішнього трудового розпорядку, графіків змінності та інших локальних актів, що регламентують робочий час на підприємстві, особисто не були присутні. Рішення за них приймали інші люди, яким вони не надавали права представляти свої інтереси, отже, ці акти не мають на них поширюватися.

Чи правомірні вимоги групи працівників? Якими актами на підприємствах, в установах і організаціях регулюється робочий час? Як вирішити питання?

49. У ТОВ «Форсаж» у встановленому законом порядку затверджено графік відпусток. Бухгалтер Іванова за графіком мала піти у відпустку в жовтні, але внаслідок обставин особистого характеру 30 серпня звернулась до директора із проханням надати їй відпустку з 1 вересня. Крім того, Іванова виявила бажання взяти відпустку тривалістю лише шість календарних днів, повідомивши про намір використати решту відпустки в інший період. Юрисконсульт підприємства пропонує задовольнити прохання Іванової у повному обсязі.

Чи правомірною є така консультація юрисконсульта?

Список літератури

Конституція України. Науково-практичний коментар / редкол.: В. Я. Тацій (голова редкол.), О. В. Петришин (відп. секретар), Ю. Г. Барабаш та ін. Харків: Право, 2011. Ст. 45. С. 334, 345.

Авескулов В. Д. Класифікація відпусток. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право»*. 2012. Вип. 20. Ч. II. Т. 2. С. 53–55.

Авескулов В. Д. Використання часу відпочинку у трудових правовідносинах. *Форум права*. 2015. № 2. С. 5–9.

Авескулов В. Д. Право на щорічну відпустку і право на її використання: співвідношення понять. *Право і суспільство*. 2018. № 5. С. 105–111.

Авескулов В. Д. Правове регулювання ненормованого робочого часу. *Форум права*. 2016 № 4. С. 5–10.

Вапнярчук Н.М. Деякі питання, пов'язані з грошовою компенсацією за невикористані щорічні відпустки. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2013. № 26. С. 186–192.

Гарашенко Л. П. Правове регулювання відпусток за законодавством України: монографія. Київ: Ред. газети «Іменем Закону», Павлім, 2003. 172 с.

Грузінова Л. П. Актуальні питання правового регулювання неповного робочого часу. *Адвокат*. 2013. № 8. С. 35–40.

Дмитрієва К. І. Правове регулювання часу відпочинку за законодавством країн із розвинутою економікою. *Часопис Київського університету права*. 2013. № 1. С. 195–199.

Маланчук О. Конституційне закріплення права на відпочинок як державна гарантія його реалізації / Вісник

Львівського Університету. Серія юридична. 2019. Вип. 69. С. 111–116.

Маловичко С. Регулювання права на відпочинок деяких державних службовців, працівників правоохоронних судових та інших органів. *Право України*. 2007. № 12. С. 72–74.

Проценко О. Нормативи і тривалість робочого часу. *Підприємництво, госп-во і право*. 2019. № 5. С. 97–102.

Синенко С. В. Особливості правового регулювання тривалості робочого часу працівників транспорту. *Часотис Київського університету права*. 2012. № 3. С. 236–242.

Свічкарьова Я. В. Робота за викликом: чи є “час очікування” роботи – часом відпочинку? *Право та інновації*. 2020. № 1. С. 53–58.

Чорноус О. В. Відкликання з відпустки працівника поліції: проблеми законодавства і практики. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2020. № 2 (89). С. 84–93.

Тема 8. Оплата праці

Питання для обговорення

1. Поняття, структура та ознаки заробітної плати.
2. Методи регулювання оплати праці.
3. Мінімальна заробітна плата та індексація заробітної плати.
4. Тарифна система оплати праці.
5. Обчислення середньої заробітної плати.
6. Порядок виплати заробітної плати.
7. Обмеження відрахувань із заробітної плати.
8. Гарантійні та компенсаційні виплати.
9. Відповідальність за порушення у сфері оплати

праці.

50. Між ТОВ в особі директора та Войницьким укладено трудовий договір, згідно з яким останнього призначено на посаду заступника директора цього ТОВ. У пп. 3.3. п. 3 трудового договору зазначено, що Войницькому щомісяця виплачується за рахунок коштів ТОВ заробітна плата в розмірі 82 408 грн, що є еквівалентом 7 872 євро 5 євроцентів за курсом Національного банку України після відрахування всіх належних податків та платежів, що виплачується в національній валюті України – гривні, відповідно до «Готівкового курсу продажу грн/євро», оприлюдненого на зазначеній у договорі сторінці мережі Internet станом на фактичну дату виплати. Директор звернувся до юрисконсульта ТОВ з питанням: чи відповідає вказаний підпункт трудовому законодавству?

Яку відповідь повинен дати юрисконсульт?

51. Михайлов, який працював оператором газового обладнання, звернувся із позовом про стягнення заробітної плати за надурочну роботу. Місцевий суд відмовив йому в позові на тій підставі, що позивач та інші працівники працюють за графіком, який вони самі склали.

Чи правильне рішення суду? Яка робота вважається надурочною? Як вона оплачується?

52. Медична сестра медичного пункту Дацковська звернулася до суду із заявою про стягнення додаткової плати за суміщення професій, яке полягало в тому, що вона, крім своєї роботи, виконувала обов'язки

прибиральниці. Представник власника проти позову заперечував на тій підставі, що позивачка виконувала сумісну роботу за своєю ініціативою в той час, коли не була завантажена основною роботою, і власник цієї роботи їй не доручав.

Чи підлягає заява задоволенню? Чи є у даному випадку суміщення професій? Як оплачується суміщення професій?

53. Інженер Антоненко перебував у відрядженні з 3 до 10 травня. Після повернення із відрядження він почав вимагати надання йому двох днів відпочинку (замість вихідного та святкового дня 9-го травня) або оплатити ці дні у подвійному розмірі.

Чи підлягає вимога задоволенню? Які гарантії установлені для осіб, що направляються у відрядження?

54. Сторож приватного підприємства відпрацював у травні 136 год, з яких 28 – у нічний час, 16 – у святкові дні. Як йому оплатити роботу в нічний час та святкові дні, якщо колективним договором встановлено оплату роботи в нічний час у розмірі 20% тарифної ставки?

Дайте аргументовану відповідь з посиланням на трудове законодавство.

Список літератури

Божко В. М. Принцип рівності в оплаті праці. *Вісник Національної академії правових наук України*. 2012. № 4 (71). С. 233–245.

Бурнягіна Ю. М. Локальне регулювання оплати праці: теоретико-прикладне дослідження: монографія. Харків: Юрайт, 2014. 224 с.

Бущенко П. А., Ветухова І. А. Правова природа вихідної допомоги при звільненні працівників за трудовим законодавством України. *Право та інновації*. 2016. № 1. С.35–43.

Ваганова І. М. Функції та підстави позбавлення працівників заохочувальних виплат у трудовому праві України. *Форум права*. 2016. № 2. С. 18–23.

Верес Ю. М. Проблемні питання колективно-договірного регулювання оплати праці. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*: зб. наук. пр. 2011. № 19. С. 216–223.

Гордеюк А. О. Особливості функціонального призначення додаткової зарплати як структурної частини заробітної плати. *Форум права*. 2017. № 1. С. 15–19.

Золотухіна Л. О. Вихідна допомога: правова природа, проблеми чинного та перспективного правового регулювання. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2017. № 1. С. 139–147.

Кравцов Д. М. Зміст та значення правової категорії «належна працівнику заробітна плата». *Порівняльно-аналітичне право*: електрон. наук.-фах. вид. 2013. № 3–1. URL: <https://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/5363/1/Kravtsov.pdf> (дата звернення: 30.08.2021).

Оплата праці державних службовців в Україні: правовий дискурс в умовах євроінтеграції / за заг. наук. О. М. Ярошенка. Харків: Юрайт, 2020. 224 с.

Основні принципи правового регулювання оплати праці в Україні: *aurea mediocritas*: монографія / за заг. ред.

О. М. Ярошенка та М. І. Іншина. Харків: Юрайт, 2020. 204 с.

Островерх А. М. Розвиток системи гарантійних виплат у контексті реформування трудового законодавства. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2016. № 3. С. 83–85.

Протопопова Я. Особливості компенсації моральної шкоди внаслідок порушення конституційного права на оплату праці. *Юридичний вісник*. 2017. № 1. С. 100–108.

Райко М. С. Оплата праці як один із важливих факторів матеріального стимулювання. *Право та інновації*. 2020. № 1. С. 59–64.

Шлапко Т. В., Чегренець Н. В. Правове регулювання гарантійних виплат: порівняльний аспект. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2017. С. 186–190.

Ярошенко О. М. Оплата праці державних службовців в Україні: правовий дискурс в умовах євроінтеграції / О. М. Ярошенко, І. П. Жигалкін, О. А. Соколова. Харків: Юрайт, 2020. 224 с.

Т е м а 9. Професійний розвиток працівників (для самостійного вивчення)

Питання для обговорення

1. Поняття, функції та принципи професійного розвитку працівників.
2. Професійне навчання працівників.
3. Формальне професійне навчання працівників.
4. Неформальне професійне навчання працівників.
5. Атестація працівників.

Список літератури

Арсенович Л. А. Модель професійного розвитку фахівця з кібербезпеки (на прикладі Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України). *Вісник Національної академії державного управління при Президентіві України*. 2019. № 4. С. 98–104.

Вапнярчук Н. М. Світовий досвід професійного розвитку персоналу. *Право та інновації*. 2020. № 2. С. 63–69.

Венедіктов С. В. Проходження стажування у контексті норм трудового права. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету ім. Г. С. Сковороди*. Серія «Право». 2007. Вип. 9. С. 66–70.

Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. Київ: Т-во «Знання», КОО, 2001. 254 с.

Лагута І. В. Особисті немайнові трудові права працівників у системі трудових прав: монографія. Одеса: Фенікс, 2014. 426 с.

Луценко О. Є. Неформальне професійне навчання працівників: проблеми правового регулювання. *Публічне право*. 2016. № 1. С. 241–248.

Правові засади функціонування системи професійного розвитку працівників в Україні: монографія / за наук. ред. О. М. Ярошенка. Харків: Юрайт, 2015. 240 с.

Прокопенко І. Шляхи підвищення якості підготовки кадрів вищої кваліфікації до інноваційної діяльності. *Новий Колегіум*. 2020. № 2. С. 34–39.

Професійне навчання кваліфікованих робітників в умовах високотехнологічного виробництва: теорія і практика: монографія. Київ: ТОВ «НВП Поліграфсервіс», 2014. 251 с.

Реформування професійного навчання державних службовців в Україні: проблеми та перспективи: монографія. Київ: НАДУ, 2013. 112 с.

Розірвання трудового договору у випадку невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі: актуальні питання правової теорії та практики: монографія / за заг. ред. О. М. Ярошенка та М. І. Іншина. Харків: Юрайт, 2020. 196 с.

Савченко В. А. Управління розвитком персоналу: навч. посіб. Київ: КНЕУ, 2002. 351 с.

Семикіна М.В. Інноваційна праця в конкурентному середовищі: загальна методологія, мотиваційні основи регулювання: монографія. Кіровоград: Степ, 2002. 212 с.

Стажування безробітних на підприємствах, в організаціях і установах (організаційно-методичний аспект): монографія / за заг. ред. Л. М. Капченка. Київ: ІПК ДСЗУ, 2010. 135 с.

Чуприна Ю. А. Щодо питання форм професійного розвитку науково-педагогічних працівників. 2020. № 4. С. 20–25.

Шаульська Л. В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України: монографія. Донецьк: НАН України, Ін-т економіки пром-ті, 2005. 502 с.

Ярошенко О. М. Професійний розвиток працівників в Україні: проблемні питання проведення атестації та шляхи їх вирішення з урахуванням зарубіжного досвіду. *Scientific and pedagogic internship «Higher education institutions as a medium for the formation of a new generation of lawyers»*: Internship proceedings, June 11–15, 2018. Sandomierz.

Ярошенко О. М. Принципи атестації як одного з основних напрямків діяльності роботодавців у сфері професійного розвитку працівників. Актуальні проблеми соціального права. 2018. Вип. 4. С. 73–75.

Yaroshenko O. M., Vapnyarchuk N. M.,

Burnyagina Y. M., Kozachok-Trush N. V., Mohilevskiy, L. V. Professional Development of Employees as the Way to Innovative Country Integration. *Journal of Advanced Research in Law and Economics*. Vol 11 No 2 (2020): JARLE Volume XI Issue 2(48) Spring 2020. P. 683–695.

Т е м а 10. Охорона праці

Питання для обговорення

1. Охорона праці як інститут трудового права.
2. Нормативно-правові акти з охорони праці. Європейське та міжнародне законодавство про охорону праці. Регулювання охорони праці у колективному договорі, угоді.
3. Гарантії прав працівників на охорону праці.
4. Правове регулювання організації охорони праці на виробництві.
5. Навчання з техніки безпеки. Види інструктажів.
6. Обов'язкові медичні огляди працівників певних категорій.
7. Порядок розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань, виробничих аварій на підприємствах, в установах, організаціях.

55. На заводі «Моноліт» відповідно до умов колективного договору працівників після закінчення третьої зміни додому безкоштовно доставляє автобус, що винаймається підприємством за цивільно-правовим договором. Слюсар Матвійчук, який біля свого будинку виходив з автобуса і послизнувся на сходах, зламав ногу. Свідками були працівники заводу, які закінчили роботу разом із ним і в той час перебували в салоні транспортного засобу. Вони допомогли Матвійчуку дістатися до його квартири та викликали швидку допомогу, яка доправила

постраждалого до лікарні. Унаслідок цієї травми Матвійчук став інвалідом III групи. Скласти акт про нещасний випадок на заводі відмовились, пояснивши, що це травма, яка не пов'язана з виробництвом, адже отримана у позаробочий час, отже, нести відповідальність має власник джерела підвищеної небезпеки.

Чи законною є відмова скласти акт про нещасний випадок? Дайте аргументовану відповідь, посилаючись на чинне законодавство.

56. Лаборант Вітко відмовлялася пройти інструктаж щодо правил роботи із новими реактивами, які надійшли до лабораторії. Вона без поважних причин не прийшла на інструктаж, за що роботодавець оголосив їй догану. Наступного дня після цього при змішуванні реактивів у Вітко в руках вибухнула колба і вона отримала великі опіки.

Назвіть і проаналізуйте склад правопорушення у зазначеному випадку. Чи несе роботодавець відповідальність за цей нещасний випадок?

57. Ткаченко під час виконання роботи з розвантаження обладнання на базі відділу технічного постачання управління «Сантехмонтаж» отримав удар по голові чавунним брусом, унаслідок чого втратив працездатність. Керівництво управління «Сантехмонтаж» відмовило йому у видачі акту про нещасний випадок за відсутністю доказів, які підтверджують отримання травми. На його думку, непрацездатність сталася у результаті пухлини головного мозку, а не травми. Ткаченко вважав, що пухлина головного мозку – наслідок удару по голові, та наполягав на складанні акту про нещасний випадок на виробництві.

Куди може бути оскаржена відмова у складанні акту про нещасний випадок на виробництві? Як вирішити справу?

58. При розробці Угоди про охорону праці власник підприємства запропонував внести до тексту локального акта такі положення:

- кожен працівник у місячний строк після фактичного допуску до роботи в позаробочий час зобов'язаний пройти попередній медичний огляд у медчастині підприємства;

- на роботах зі шкідливими умовами праці видача спецхарчування може компенсуватися виплатою грошового еквівалента його вартості;

- постраждалі від нещасних випадків на виробництві мають право на отримання грошової компенсації за ушкодження здоров'я в розмірі трьох мінімальних розмірів оплати праці, що передбачений у той період чинним законодавством України, тільки у разі відмови постраждалого від вимоги про компенсацію заподіяної йому моральної шкоди;

- розмір компенсації моральної шкоди, заподіяної працівнику нещасним випадком на виробництві, не може перевищувати п'яти мінімальних розмірів оплати праці, що передбачений у той період чинним законодавством України.

Чи правомірні пропозиції власника? Дайте обґрунтовану відповідь.

Список літератури

Андріїв В. Особливості термінології забезпечення безпеки й гігієни праці: міжнародний аспект. *Вісник Вищої кваліфікаційної комісії суддів України*. 2019. № 2. С. 13–16.

Венедіктов С. В. Трудове право України: підручник. Київ: Людмила, 2021. 216 с.

Гаращенко Л. П. Охорона праці працівників за законодавством Європейського Союзу. *Часопис Київського університету права*. 2006. № 3. С. 97–102.

Горденко О. О. Порядок проведення медичних оглядів: питання теорії і практики. *Проблеми законності*. 2009. Вип. 103. С. 102–108.

Горденко О. О. Медичний огляд працівників: його призначення та класифікація. *Держава і право*. Юрид. і політ. науки. 2009. Вип. 43. С. 355–359.

Дей М. О. Методологія гармонізації законодавства України з охорони праці до законодавства ЄС. *Часопис Київського університету права*. 2010. № 3. С. 280–283.

Івчук Ю. Ю. До питання охорони праці неповнолітніх. *Держава і право*. Юрид. і політ. науки. 2012. Вип. 56. С. 271–274.

Караченцев С. Про порядок встановлення причинного зв'язку професійних захворювань із виробничими факторами: правові аспекти. *Підприємництво, господарство і право*. 2008. № 11. С. 150–152.

Кисель А. Правове регулювання охорони праці неповнолітніх. *Підприємництво, госп-во і права*. 2019. № 10. С. 73-78.

Козак З. Я. Правове регулювання охорони праці: навч. посіб. Львів. 2003. 168 с.

Конопельцева О. О. Правові аспекти організації і проведення медичного огляду водіїв. *Право і суспільство*. 2015. № 6–2. С. 84–90.

Конопельцева О. О. Правові аспекти організації й проведення медичного огляду працівників навчально-виховних закладів. *Право та інновації*. 2016. № 1. С. 185–191.

Конопельцева О. О. Стан здоров'я працівника як одна з вимог при прийнятті на роботу. *Порівняльно-аналітичне право*. 2014. № 5. С. 163–166.

Корякіна І. І. Адаптація законодавства України з охорони праці до окремих директив Європейського Союзу. *Держава і право*. Юрид. і політ. науки. 2009. Вип. 43. С. 372–378.

Коляда Т. А. Правове регулювання охорони праці у контексті ствердження ідеї соціальної держави. *Право і безпека*. 2010. № 3. С. 203–207.

Кравцов Д. М. Класифікація заходів щодо запобігання виробничого травматизму та професійних захворювань. *Europska tradicia v medzinarodnom prave: uplatnovanie ludskych prav: zb. prispevkov z medzinar. vedeckej konf. (6–7 mai 2016)*. Bratislava. 2016. С. 85–87.

Кравцов Д. М. Нещасний випадок виробничого характеру: істотні ознаки та відмінності від суміжних понять. *Право України*. 2002. № 12. С. 108–111.

Кравцов Д. М. Значення вини сторін трудових правовідносин при кваліфікації трудового каліцтва. *Вісник Львівського університету*. Серія прав. 2002. Вип. 37. С. 363–367.

Кравцов Д. М. Переваги і недоліки нового порядку розслідування та обліку нещасних випадків. *Проблеми законності*. 2019. Вип. 147. С. 140–150.

Мірошниченко О. Проблеми правового регулювання охорони праці на сучасному етапі. *Юридична Україна*. 2009. № 1. С. 78–81.

Обушенко О. М. Підходи до нормативного регулювання охорони праці. *Вісник Запорізького юридичного інституту Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2011. № 3 (56). С. 80–84.

Орлова Н. Г. Особливості правового регулювання охорони праці на водному транспорті. *Підприємництво, госп-во і право*. 2020. № 6. С. 78-85.

Погорелова, Л. Генезис правового регулювання забезпечення безпеки праці. *Підприємництво, госп-во і право*. 2020. № 7. С. 127-131.

Прокопчук Ю. М. Міжнародно-правові аспекти охорони праці інвалідів. *Часопис Київського університету права*. 2009. № 3. С. 246–252.

Середа О. Г. Міжнародні стандарти з охорони праці: сучасний стан та перспективи адаптації законодавства України. *Публічне право*. № 2. 2013. С. 88–93.

Швец Н. М. Відсторонення працівника від роботи за появу в нетверезому стані. *Проблеми законності*. 2010. Вип. 106. С. 45–52.

Яковлев О. А. Система трудо-правових пільг і компенсацій за роботу у важких і шкідливих умовах праці. *Право та інновації*. 2016. № 4. С. 124–128.

Яковлев О. А. Фундаментальні проблеми правового регулювання умов праці і встановлення гарантій для працівників: монографія. Харків: Право, 2019. 456 с.

Yaroshenko O. M. Labor protection in branches: European experience of normative support of risk-oriented approaches. *Financial and credit activity: problems of theory and practice*. 2019. V. 1. № (28). P. 522–530.

Т е м а 11. Дисципліна праці

Питання для обговорення

1. Поняття дисципліни праці й методи її забезпечення.
2. Правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку.

3. Поняття, підстави, види заохочень і порядок їх застосування.

4. Дисциплінарний проступок як підстава дисциплінарної відповідальності.

5. Стягнення за порушення трудової дисципліни: види і порядок застосування.

6. Поняття і види дисциплінарної відповідальності працівників.

59. При затвердженні правил внутрішнього трудового розпорядку ТОВ «Світанок» запропоновано включити до переліку дисциплінарних стягнень: попередження; догану; позбавлення відпустки осіб, які здійснили прогули; штраф у розмірі до 150 грн для осіб, які з'явилися на роботі у нетверезому стані; звільнення.

Чи правомірною така пропозиція? Ким розробляються правила внутрішнього трудового розпорядку?

60. Електрик Петров без дозволу начальника цеху погодився на одне чергування замінити електромонтера Іванова. На це чергування Петров з'явився в нетверезому стані й не був допущений до роботи.

Кваліфікуйте дії Іванова та Петрова. Чи є підстави для притягнення їх до дисциплінарної відповідальності?

61. За 2 год до закінчення робочого дня Котенко та Зайкін залишили робочі місця і пішли в кафе відзначити свято. Через годину Котенко пішов додому, а Зайкін повернувся на робоче місце, щоб закінчити, як він пояснив, почату роботу. Через п'ять днів після надання письмових пояснень Котенко звільнений за п. 4 ст. 40 КЗпП України, а Зайкін – за п. 7 ст. 40 КЗпП України.

Чи законне звільнення вказаних працівників?

62. Сніжка звільнено з посади лікаря-терапевта поліклініки за таких обставин. Спочатку до нього двічі застосовувалися стягнення: догана – за прогул, потім громадське (товариське) зауваження – за передчасне залишення роботи, тому після вчинення третього порушення – неухважність до хворого – роботодавець був вимушений звільнити його за п. 3 ст. 40 КЗпП України. Вважаючи таке рішення неправильним, Сніжка звернувся з позовом до суду. У позовній заяві він зазначив, що, дійсно, мав порушення трудової дисципліни, але перше з них (прогул) мало місце під час роботи в іншій організації, трудові відносини з якою припинено у зв'язку з переведенням на роботу в поліклініку (до відповідача), і що після другого стягнення, яке застосовано до нього в поліклініці, трудової дисципліни не порушував.

Чи є підстави вважати в даному разі порушення трудової дисципліни як систематичне? Яким повинно бути рішення суду?

63. Працівники аварійної бригади, зміна яких закінчувалася о 22 год, після виконання роботи із ліквідації прориву на водоводі за пів години до закінчення зміни неподалік від будинку, де проводили ремонт, почали розпивати спиртні напої, якими їх пригостив господар будинку. Патрульна служба райвідділу внутрішніх справ о 22 год 30 хв зафіксувала цей факт. Наступного дня начальник райвідділу надіслав на адресу підприємства, де працювали слюсарі, повідомлення про скоєне правопорушення. Керівник підприємства з огляду на те, що вживання спиртних напоїв працівниками набуло поширення у засобах масової інформації, хоча і не збирався це робити, вимушений звільнити цих працівників за п. 7 ст. 40 КЗпП України.

Чи зобов'язаний роботодавець таким чином реагувати на повідомлення органу внутрішніх справ? Які

обставини має врахувати роботодавець при визначенні заходів дисциплінарного впливу на порушників дисципліни праці?

64. Бухгалтер Внукова була відсутня на роботі 3,5 год. Отримавши письмове пояснення Внукової про те, що вона була відсутня на робочому місці через складні сімейні обставини вдома, головний бухгалтер підприємства оголосила їй догану за прогул без поважної причини. Внукова, яка раніше не мала жодних стягнень, а, навпаки, лише заохочення, звернулася з заявою до КТС про зняття накладеного дисциплінарного стягнення. У своїй заяві вона вказувала, що прогулом вважається відсутність на роботі протягом усього робочого дня, її ж не було на підприємстві лише 3,5 год.

Як має бути вирішений спір? Аргументуйте думку.

65. Тимошенко працював газозварником на заводі. За брак у роботі йому оголошено догану та виплачено половину премії, передбаченої в Положенні про преміювання, а з його зарплати утримали половину середньомісячного заробітку в часткове відшкодування завданої ним шкоди. Тимошенко звернувся до суду із заявою, в якій вимагав визнати неправильним застосування до нього за одне порушення одразу декількох стягнень.

Які засоби впливу можуть бути застосовані до Тимошенка за брак у роботі? Чи справедлива скарга Тимошенка? Яке рішення повинен винести суд?

66. Машиніст локомотиву Зотов за проїзд на заборонений знак звільнений з роботи за наказом начальника Південної залізниці. Вважаючи своє звільнення незаконним, оскільки порушення трудової дисципліни допустив уперше за п'ять років роботи на залізниці, Зотов звернувся в суд із позовом про поновлення

на роботі.

У чому особливості дисциплінарної відповідальності працівників залізничного транспорту? Яке рішення має прийняти суд? Обґрунтуйте свою думку.

67. Трощенко працював майстром на гірничому підприємстві. 7 квітня 2018 р. звільнений за п. 3 ст. 40 КЗпП України за те, що палив та користувався відкритим вогнищем на території гірничого підприємства. Трощенко перед позовом до суду звернувся до юриста за консультацією з питанням: чи поширюється на нього дія КЗпП України, чи, може, в цьому випадку слід користуватися Положенням про дисципліну працівників гірничих підприємств.

Яку відповідь повинен дати юрист?

68. Мухін звернувся до суду про оскарження наказу про застосування до нього догани. Свої позовні вимоги пояснював тим, що п. 5 ч. 2 ст. 65 Закону України «Про державну службу» визначено перелік дисциплінарних проступків, зокрема: невиконання або неналежне виконання посадових обов'язків, актів органів державної влади, наказів (розпоряджень) та доручень керівників, прийнятих у межах їх повноважень. Згідно з ч. 1 ст. 66 вказаного Закону до державних службовців застосовується один із таких видів дисциплінарного стягнення: зауваження; догана; попередження про неповну службу відповідність; звільнення з посади державної служби. Проте до Мухіна спочатку були застосовані заходи дисциплінарного впливу за неналежне виконання своїх посадових обов'язків, наказів та доручень, зокрема, позбавлення премії. Мухін вважає, що суб'єкт призначення мав обмежитися саме цим заходом впливу.

Представник начальника держоргану в суді стверджував, що відповідно до ч. 3 ст. 66 Закону України «Про державну службу» у разі допущення державним

службовцем дисциплінарних проступків, передбачених п. 4, 5 та 12 ч. 2 ст. 65 цього Закону, суб'єктом призначення або керівником державної служби такому державному службовцю *може бути* оголошено догану. На його думку, це означає, що догана не є виключним дисциплінарним стягненням за вказане порушення.

Яке рішення прийме суд? Чи встановлює законодавство про державну службу можливість застосування заходів дисциплінарного впливу? Чи погоджуєтесь Ви з позицією представника начальника держоргану?

Список літератури

Андрушко А. В. Основні проблеми загальної дисциплінарної відповідальності у трудовому праві. *Держава і право*. Юрид. і політ. науки. 2007. Вип. 37. С. 371–377.

Внутрішній трудовий розпорядок: теоретико-правовий аспект: монографія / за наук. ред. О. М. Ярошенка Харків: Юрайт, 2012. 256 с.

Коваленко К. В. Трудова дисципліна та методи її забезпечення. *Право і безпека*. 2017. № 3 (66). С. 98–102.

Кожушко С. Трудова дисципліна у системі елементів трудових правовідносин. *Право України*. 2005. № 9. С. 89–91.

Колеснік Т. В. Механізм забезпечення дисципліни праці в сучасних умовах та його складові. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*: зб. наук. пр. 2013. № 27. С. 270–278.

Колеснік Т. В. Правова природа морального заохочення до дотримання дисципліни праці. *Право та інновації*. 2016. № 1 (13). С. 152–158.

Луценко О. Є. Види дисциплінарних проступків державних службовців за новим Законом України «Про державну службу». *Visegrad Journal on Human Rights*. 2016. № 3. С. 109–112.

Луценко О. Є. Галузева належність дисциплінарної відповідальності державних службовців України. *Право та інновації*. 2016. № 1. С. 159–165.

Малашенкова Т. М. Принципи дисциплінарної відповідальності судді у практиці Європейського суду з прав людини. *Часопис Київського університету права*. 2020. № 4. С. 151–154.

Науково-практичний коментар до Закону України «Про державну службу» / О. М. Ярошенко, В. Л. Костюк, Н. О. Мельничук та ін.; за ред. А. О. Селіванова та М. І. Іншина. 2-ге вид., перероб. і допов. Харків: Право, 2018. 552 с.

Орлова Н. Окремі особливості дисциплінарної відповідальності працівників водного транспорту. *Підприємництво, госп-во і право*. 2019. № 4. С. 98–104.

Пилипенко В. М. Дисциплінарна відповідальність як стимулюючий захід ефективної трудової діяльності. *Право і безпека*. 2011. № 4. С. 172–175.

Панасюк О. Про «внутрішній трудовий розпорядок» як категорію трудового права. *Право України*. 2005. № 4. С. 100–104.

Тищенко О. В. Дисциплінарні стягнення за прогул: історико-правові аспекти. *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2009. № 1. С. 71–76.

Швець Н. М. Відсторонення працівника від роботи за появу в нетверезому стані. *Проблеми законності*. 2010. Вип. 106. С. 45–52.

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

Яковлева Г. О. Щодо поняття грубого порушення трудових обов'язків. *Проблеми законності*. 2001. Вип. 51. С. 163–170.

Ярошенко О. М. Базові принципи дисциплінарної відповідальності у трудовому праві. *Соціальне право України*. 2012. № 1 (1). С. 53–63.

Ярошенко О. М. Сочетание централизованного и локального правового регулирования внутреннего трудового распорядка. *Трудовое и социальное право*. 2012. № 3. С. 21–26.

Т е м а 12. Матеріальна відповідальність сторін трудоного договору

Питання для обговорення

1. Поняття, значення і функції матеріальної відповідальності у трудовому праві. Її відмінності від цивільно-правової відповідальності.

2. Підстава та умови матеріальної відповідальності працівників.

3. Види матеріальної відповідальності працівників.

4. Випадки, що виключають матеріальну відповідальність.

5. Зміст і порядок укладення договору про повну матеріальну відповідальність.

6. Визначення розміру та порядок покриття матеріальної шкоди, заподіяної працівником.

7. Матеріальна відповідальність роботодавця перед працівником.

69. На меблевій фабриці «Зоря» неодноразово мали місце випадки простою робітників з вини слюсаря-наладчика Олексенка. Часто Олексенко, одержавши заявку на наладку, цю роботу не виконував, прогулювався

територією заводу, передчасно йшов на перерву. Власник був змушений виплатити робітникам за простій не з їх вини 6000 грн. За несвоєчасну наладку, в результаті якої допущено простій і фабриці заподіяно шкоди, власник відрахував із зарплати Олексенка 50 % суми, виплаченої за простій працівникам.

Чи є підстави та умови притягнення Олексенка до матеріальної відповідальності? Чи правомірні дії адміністрації?

70. Сільгоспідприємство надало позов до агронома Кушніра про стягнення вартості дерев, які загинули з його вини за таких обставин: агроном Кушнір прочитав у журналі «Сад і город» про спосіб збереження дерев шляхом обмазки їх сумішшю нігрола із солом'яною золою. Кушнір обмазав дерева сумішшю, а навесні вони загинули. Заперечуючи проти позову, Кушнір пояснив, що він намагався врятувати дерева від потрави їх зайцями, які кожної зими знищували до чверті саду.

Чи є вина Кушніра в загибелі саду? Чи нанесена матеріальна шкода сільгоспідприємству? Як повинен бути вирішений спір?

71. Слюсар Борисюк при обробці деталі через недбалість зламав верстат. Наказом по підприємству йому оголошено догану, а також проведено утримання із його заробітної плати у розмірі повної вартості ремонту верстата. Борисюк, уважаючи незаконним застосування одночасно двох заходів впливу за один і той самий проступок, звернувся до комісії по трудових спорах.

Чи можливо застосування одночасно матеріальної та дисциплінарної відповідальності? До якого виду матеріальної відповідальності слід притягнути Борисюка? Який порядок стягнення заподіяної Борисюком шкоди?

72. Водій сільгоспідприємства «Першотравневий» Богуш отримав наряд на вивіз зерна, але, використовуючи без дозволу керівника підприємства автомобіль в особистих цілях, потрапив у аварію. Вартість ремонту склала 4800 грн. Крім того, внаслідок дощу загинуло на току зерно вартістю 10400 грн, яке нічим було вивезти. Директор сільгоспідприємства подав позов про стягнення з Богуша 16200 грн.

Чи підлягає позов задоволенню та в якому обсязі?

73. Провідниця швидкого потягу Власенко під час обслуговування пасажирів виявила в одному з купе осередок займання. За допомогою подушок, що знаходилися в купе, загоряння було ліквідовано, однак купе частково вигоріло, а постільні речі й білізна стали непридатними. Осіб, винних у займанні, виявлено не було. Керівництво Південної залізниці запропонувало Власенко внести в касу підприємства суму збитків у розмірі 9850 грн. Власенко відмовилася добровільно відшкодувати цю шкоду, оскільки вважає, що підстав для притягнення її до матеріальної відповідальності нема.

Чи є підстава для притягнення Власенко до матеріальної відповідальності? Обґрунтуйте свою відповідь.

74. Севрюк працював бджолярем фермерського господарства. Протягом року на пасіці загинуло десять бджолосімей, чим господарству заподіяно шкоду на суму 20 000 грн. У суді, який розглядав позов, представник господарства вимагав стягнути всю суму заподіяної Севрюком шкоди, бо після зимівлі він несвочасно виконав пересадку бджіл в оброблені й проdezінфіковані вулики, не забезпечив належного догляду за бджолами.

Суд позов задовольнив і стягнув із Севрюка 20 000 грн, мотивуючи це тим, що з ним було укладено договір про повну матеріальну відповідальність.

Чи є в бездіяльності Севрюка склад трудового майнового правопорушення? Якщо так, то в якому розмірі Севрюк може нести матеріальну відповідальність? Чи правильне рішення суду?

75. У глядача Тарасенка в театрі зникла з гардероба шуба, оцінена у 36000 грн. Адміністрація виплатила Тарасенку вартість шуби і запропонувала гардеробнику Мелешку компенсувати театру цю суму. Мелешко визнав свою вину, але заявив, що отримує 7200 грн на місяць, тому не може одразу сплатити 36000 грн, тим більше, що договір про повну матеріальну відповідальність не було укладено. Адміністрація театру пред'явила позов до Мелешка.

Чи підлягає позов задоволенню? Хто і в якому обсязі повинен нести матеріальну відповідальність?

76. Кульченко працювала завідуючою складом і допустила помилку при складанні акта приймання одержаного товару щодо його кількості. Унаслідок цього база не змогла пред'явити постачальнику претензію на суму 7000 грн нестачі посуду для їдальні. Оскільки з Кульченко укладено договір про повну матеріальну відповідальність, до неї був поданий позов на цю суму.

Чи має місце матеріальна шкода? Як суд повинен вирішити цю справу?

77. Директор заводу 28 жовтня звільнив за прогул Мороза, Пархоменка, Дудніка. Вони звернулися з позовом до суду про поновлення на роботі. Під час засідання виявилось, що працівники були відсутні на роботі у зв'язку з тим, що вони як донори здавали кров, а згоду на

звільнення дав голова виборного органу первинної профспілкової організації. Суд поновив позивачів на роботі та стягнув за три місяці вимушеного прогулу на користь Мороза –13 500 грн, Пархоменка –14 900 грн, Дудніка – 14 822 грн. Директор заводу був притягнутий до справи як третя особа на стороні відповідача.

Чи є підстава та умови для притягнення директора до матеріальної відповідальності? Якщо так, то в якому розмірі?

78. Миколайчик працювала у пральні ТОВ «Будинок побуту «Чайка»». В порушення технології вона завантажила у пральну машину кольорову білизну разом із білою, унаслідок чого біла білизна втратила свій колір. Майстер цеху дав указівку Миколайчик цю білизну перепрати з додаванням хлору, в результаті чого вона була повністю зіпсована. Будинок побуту «Чайка» виплатив клієнтам за зіпсовану при пранні партію білизни 5000 грн. У задоволенні позову до Миколайчик щодо відшкодування цієї суми на користь ТОВ суд відмовив, посилаючись на те, що вона виконувала указівку майстра цеху.

Які умови притягнення працівників до матеріальної відповідальності? Чи можна притягнути Миколайчик до матеріальної відповідальності? Якщо так, то до якого виду?

79. Колчанов, який є одним із працівників службової охорони, відійшов від охоронюваного об'єкта на 30 хв. У цей час невідомі зламали замок та вкрали п'ять коробок із взуттям. Сума викраденого взуття складала 25 000 грн. Відділ охорони звернувся до суду з вимогою витребувати у Колчанова вартість взуття. Під час судового засідання Колчанов заявив, що викрадачі взуття вже затримані, тому цю суму потрібно витребувати з них, а не з нього.

Яке рішення має ухвалити суд? Чи мало б значення для суду, якщо б викрадачів не було встановлено?

80. З вини водія таксі Яковлєва сталася дорожньо-транспортна пригода (ДТП). Служба таксі відшкодувала потерпілому збитки та відремонтувала авто, яке протягом тижня не виходило на лінію. Яковлєв добровільно відшкодувати збитки, які понесла служба таксі, відмовився.

Служба таксі звернулася до суду з позовом збитків Яковлєвим.

Який вид відповідальності можна застосувати до Яковлєва та за що саме він має нести відповідальність?

Список літератури

Венедиктов В. С. Теоретические проблемы юридической ответственности в трудовом праве. Харьков: Консум, 1996. 136 с.

Гайдаренко Л. Підходи до поняття договірної матеріальної відповідальності працівника: доктринальний та законодавчий аспекти. *Вісник Вищої кваліфікаційної комісії суддів України*. 2020. № 1. С. 45–50.

Годованець Ю. С. Підстави та умови матеріальної відповідальності суб'єктів трудових правовідносин. *Порівняльно-аналітичне право*. 2015. № 2. С. 141–145.

Гуцу С. Ф. Матеріальна відповідальність як самостійний вид юридичної відповідальності в трудовому праві. *Право і безпека*. 2011. № 3. С. 248–251.

Зіноватна І.В. Матеріальна відповідальність роботодавця перед працівником за порушення законодавства про оплату праці *Юридичний науковий електронний журнал*. 2015. № 6. С. 96-98. URL: http://www.lsej.org.ua/6_2015/27.pdf. (дата звернення: 30.09.2021).

Івчук Ю. Ю. Деякі питання, пов'язані з матеріальною відповідальністю роботодавця у зв'язку з відшкодуванням шкоди, заподіяної працівникові ушкодженням здоров'я. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*: зб. наук. пр. Луганськ: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2012. № 25. С. 68–75.

Костін В. В. Щодо ознак матеріальної відповідальності працівників. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди «Право»*. Харків. 2014. Вип. 22. С. 94–99.

Костюченко О. Є. Правове регулювання матеріальної відповідальності роботодавця: сучасний стан та перспективи розвитку. *Право та інновації*. 2016. № 1(13). С. 81–88.

Кравцов Д. М. Матеріальна відповідальність працівників за проектом Трудового кодексу України. *Державне будівництво та місцеве самоврядування*: зб. наук. пр. Харків. Право, 2012. Вип. 23. С. 208–215.

Лук'янчиков О. М. Правове регулювання матеріальної відповідальності роботодавця: монографія. Харків, 2019. 254 с.

Мельничук Н. О. Матеріальна відповідальність сторін трудових відносин у нових умовах ринкової економіки. *Часопис Київського університету права*. 2012. № 1. С. 201–204.

Могила Д. Особливості матеріальної відповідальності керівників підприємств, установ, організацій. *Юридичний журнал*. 2011. № 11. С. 36–39.

Мотрич А. І. Проблеми правового регулювання повної матеріальної відповідальності працівників. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2016. № 1-1. С. 144–147.

Ніколаєнко О. Матеріальна відповідальність

працівника. Ч. 1. види відповідальності. *АгроПро*. 2020. № 4. С. 28–30.

Новосельська І. В. Теоретико-правові засади правового регулювання матеріальної відповідальності сторін трудового договору. *Економіка, фінанси, право*. 2009. № 3. С. 32–35.

Орлова Н. Г. Окремі особливості дисциплінарної відповідальності працівників водного транспорту. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. № 4. С. 98–104.

Селезень С. В. Особливості трудової функції працівників, які обслуговують грошові, товарні або культурні цінності. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2009. Вип. 3 (46). 2009. С. 226–232.

Світовенко Д. В. Підстава та умови матеріальної відповідальності працівників. *Соціальне право*. 2019. № 3. С. 142–146.

Ставиский П. Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве. Киев, Одесса: Вища шк., 1982. 183 с.

Хуторян Н. М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин: монографія. Київ: Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2002. 264 с.

Хуторян Н. М. Трудове правопорушення як підстава матеріальної відповідальності. *Юридичний вісник*. 2002. № 3. С. 110–115.

Чанишева Г. І. Матеріальна відповідальність роботодавця за проектом Трудового кодексу України. *Вісник Південного регіонального центру Національної академії правових наук України*. 2016. № 7. С. 134–141.

Черкасов О. В. Проблеми єдності та диференціації відповідальності у трудовому праві України: монографія.

Харків: Право, 2019. 239 с.

Швець Н. М., Белей О. В. Новації трудового законодавства щодо матеріальної відповідальності працівника. *Право і суспільство*. 2019. № 1. ч. 2. С. 65–71.

Щербина В. Підстави притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності. *Підприємництво, господарство і право*. 2007. № 4. С. 53–56.

Юровська В. В. Підстави та умови матеріальної відповідальності працівників: порівняльний аналіз норм діючого Кодексу законів про працю України та проекту Трудового кодексу України. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2012. № 4. С. 256–263.

Яковлев В. Договір про повну матеріальну відповідальність – юридична підстава матеріальної відповідальності працівників. *Право України*. 2001. № 12. С. 87–90.

Yaroshenko O. M., Moskalenko O. V., Velychko L.Y., Kovrygin V. S. Property civil law liability and material liability of employees for damage caused to an employer: On the basis of civil law of Ukraine. *Asia Life Sciences*. 2019. (2). P. 735–748.

Т е м а 13. Трудові спори

П и т а н н я д л я о б г о в о р е н н я

1. Поняття і види трудових спорів, причини їх виникнення.

2. Організація роботи комісії по трудових спорах, її компетенція.

3. Порядок розгляду спору в КТС.

4. Порядок виконання рішень КТС.

5. Колективні трудові спори: предмет, сторони, момент виникнення.

6. Органи та порядок вирішення колективних трудових спорів.

7. Поняття страйку та порядок його проведення.
8. Національна служба посередництва і примирення.
Її роль у вирішенні колективних трудових спорів.

81. Працівник ТОВ «Прогрес» Маслов звернувся до КТС із заявою про стягнення на його користь заробітної плати в подвійному розмірі за роботу у вихідні дні, оскільки інший день відпочинку за ці дні директор товариства відмовився йому надати. КТС відмовила у задоволенні заяви Маслова, посилаючись на те, що він працює за контрактною формою трудового договору. Маслов звернувся до первинної профспілкової організації, однак його заяву щодо вирішення трудового спору вона не прийняла.

Які органи розглядають трудові спори працівників? Чи є законним рішення КТС у задоволенні вимог Маслова? Чи є законною відмова профспілкової організації у прийнятті заяви Маслова щодо вирішення трудового спору? Підготуйте заяву до КТС за наведеною фабулою.

82. Вовченко 5 травня 2020 р. подав заяву про розірвання трудового договору за власним бажанням, вважаючи 29 травня 2020 р. своїм останнім робочим днем. Наступного дня Вовченко не з'явився на роботі. Через місяць він звернувся до підприємства з проханням видати йому трудову книжку та остаточний розрахунок. З'ясувалося, що наказу про його звільнення ще не видано і через це його попросили зайти за три дні – у день видачі заробітної плати. Прийшовши знову за трудовою книжкою і розрахунком, він дізнався, що за наказом він був звільнений через 20 днів після подання заяви, відповідно до наказу бухгалтерія зробила розрахунок. Вовченко звернувся до КТС із заявою про доплату йому середнього заробітку за всі дні до дня фактичного розрахунку. У КТС

заяву не прийняли, пославшись на те, що цей спір не є підвідомчим КТС.

Чи є законною відмова КТС у прийнятті заяви Вовченка? Хто і як повинен вирішити цей трудовий спір?

83. Комендант студентського гуртожитку Малихіна була відсутня на роботі без поважних причин протягом двох днів. Наказом ректора закладу вищої освіти за це порушення трудової дисципліни вона переведена на два місяці вахтером гуртожитку. Малихіна оскаржила наказ про накладення дисциплінарного стягнення до КТС закладу вищої освіти. КТС визнала переведення Малихіної незаконним, однак ректор відмовився її поновлювати на попередній роботі. Малихіна вимагала видати посвідчення на примусове виконання рішення КТС і виплатити середній заробіток за весь час затримки виконання рішення КТС.

Яке дисциплінарне стягнення може бути накладене за прогул? Чи обґрунтована скарга коменданта гуртожитку? Чи має право Малихіна вимагати виплати середнього заробітку за весь час затримки виконання рішення КТС щодо поновлення її на попередній роботі? Який порядок виконання рішень КТС?

84. Попова 18 вересня звільнено з роботи. Цього ж дня він отримав трудову книжку, але у видачі належних при звільненні грошей йому відмовлено через те, що він не здав спецодяг та інструмент. Після звернення до КТС Попов 29 жовтня подав позов до суду про стягнення відрахованої суми й середнього заробітку за час вимушеного прогулу, спричиненого затримкою розрахунку при звільненні, оскільки це позбавило його можливості переїхати в іншу місцевість і влаштуватися там на роботу.

Як здійснюється розрахунок зі звільненим? Як провадиться розрахунок зі звільненим у разі спору про розмір належних працівникові сум? Як суд повинен вирішити спір?

85. Визначте вид спору та його підвідомчість у таких випадках:

1) безробітна Вороніна з бухгалтерською освітою направлена Центром зайнятості для працевлаштування у міську бібліотеку, де їй у прийнятті на роботу відмовлено. Вона звернулась до КТС бібліотеки з вимогою зобов'язати керівництво бібліотеки укласти з нею трудовий договір;

2) слюсар-сантехнік Кондратьєв працював у вихідний день на ліквідації аварії, але оплату за роботу отримав в одинарному розмірі;

3) інженеру Хоботову за відмову поїхати у службове відрядження наказом директора оголосили догану і позбавили премії на місяць;

4) на ділянці збирання велосипедів Київського велосипедного заводу ввели нове технологічне обладнання, у зв'язку з чим наказом директора від 10 вересня введені з 1 жовтня нові норми виробітку. Працівники ділянки з цим рішенням не згодні;

5) економіст Павлова під тиском керівництва проектного інституту написала заяву про звільнення за власним бажанням і була звільнена. Через три дні вона звернулася до КТС інституту з вимогою поновити її на роботі, оскільки звільнення було вимушеним;

6) юрисконсульт Довбиш прийнятий на роботу 1 серпня з двомісячним випробуванням. 28 серпня він звільнений як такий, що не витримав випробування;

7) заступник головного бухгалтера обласної державної адміністрації Кравченко припустилася серйозних помилок при складанні квартального звіту. Голова облдержадміністрації оголосив Кравченко догану,

попередив про неповну службову відповідність і позбавив квартальної премії;

8) інженер Євтушенко звільнився за власним бажанням 20 січня, пропрацювавши у ТОВ «Будінвест» п'ять років. Через два тижні після звільнення він дізнався від колишніх співробітників про виплату винагороди за результатами роботи за рік. Цієї винагороди Євтушенко не отримав.

86. Настецьку прийнято на завод «Оргтехніка» контролером ВТК складального цеху з 1 грудня 2019 р. На ту саму роботу контролера з 18 січня 2020 р. її переміщено в Державну установу «Качанівська виправна колонія (№ 54)» в цех закритого типу. За відмову від переходу на роботу в закритий цех Настецька звільнена з роботи за п. 6 ст. 36 КЗпП України – «За відмову від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці». Настецька звернулася до суду з позовом про поновлення на попередній роботі. У суді встановлено, що завод для збільшення обсягу випуску продукції організував у Державній установі «Качанівська виправна колонія (№ 54)» дільницю цеху № 3 для складання авторучок. Для забезпечення якості продукції на цій дільниці встановлені робочі місця комплектувальників і контролерів ВТК. Однак працювати необхідно було з ув'язненими, тож робота зі спецконтингентом вимагала особливого підходу, додаткових моральних затрат.

*Чи підлягає, на Вашу думку, позов задоволенню?
Аргументуйте відповідь.*

87. Петренко працював у НДІ науковим співробітником за контрактом. Його звільнено 24 квітня 2020 р. на підставах, передбачених у контракті (п. 8 ст. 36 КЗпП України). Петренко звернувся до суду з позовом про поновлення на роботі. Суддя залишила позовну заяву без

розгляду, бо не був додержаний порядок позасудового попереднього вирішення спору, передбаченого контрактом (третейським судом).

Чи є підстави для прийняття такого рішення?

88. Семенов згідно з наказом звільнений за власним бажанням з 5 серпня. Він подав у відділ кадрів обхідний лист без підпису голови виборного органу первинної профспілкової організації, комірника і завідувача бібліотеки. Інспекторка відділу кадрів запропонувала знятися з профспілкового обліку, здати книги в бібліотеку, на склад електродриль, що був у його користуванні, бо інакше вона не видасть йому трудову книжку. Через те, що голова виборного органу первинної профспілкової організації перебував у відпустці, бібліотечні книжки Семенов загубив, а дріль зламав, обхідний лист йому не підписали і трудову книжку та належну заробітну плату не видали. Тоді Семенов 29 жовтня звернувся до суду з вимогою зобов'язати директора видати йому трудову книжку і належну до сплати суму.

Який порядок проведення розрахунку зі звільнюваним? Коли працівникові повинні видати трудову книжку і провести розрахунок? Як бути з відшкодуванням шкоди, заподіяної втратою книг і зіпсуттям дрилі? Яким повинно бути рішення суду?

89. Орловський звернувся до ПрАТ «Серп і молот» про стягнення заборгованості з виплати заробітної плати і відшкодування моральної шкоди. У суді встановлено, що він працював у товаристві з 1994 р. до 1 липня 2020 р. Орловський звільнений за власним бажанням у зв'язку з тим, що не отримував заробітної плати. На момент розгляду справи (5 вересня 2020 р.) розрахунок з ним не було проведено. Позивач вважає, що діями відповідача йому завдано моральної шкоди, суму яку він визначив у

розмірі 5 000 грн. Через те, що відповідач йому не виплачував заробітної плати, він не може оплачувати комунальні послуги, у нього нема коштів на харчування і придбання одягу, що впливає на його здоров'я.

Яке рішення повинен винести суд?

90. Директор спортклубу «Локомотив» ПАТ «Пресмаш» звільнив з роботи директора басейну Лівенцова за скороченням штату працівників. Лівенцов звернувся до суду з позовом про поновлення на роботі. Під час розгляду спору з'ясувалося, що виборний орган первинної профспілкової організації на своєму засіданні 7 вересня 2020 р. не дав згоди на звільнення Лівенцова.

Яке рішення повинен винести суд?

91. На підставі наказу директора ТОВ «Сіріус» від 30 січня 2020 р. бухгалтера Шевченко звільнено за п. 1 ст. 40 КЗпП у зв'язку зі скороченням посади. Отримавши в день звільнення остаточний розрахунок, компенсацію за невикористану відпустку, вихідну допомогу і трудову книжку, Шевченко стала до пошуку нової роботи. 15 березня 2020 р., придбавши черговий випуск рекламної газети «Афіша», Шевченко натрапила на оголошення про вакансію бухгалтера в тому самому ТОВ «Сіріус», з якого її було звільнено. Вважаючи звільнення незаконним через те, що скорочення штату насправді не було, Шевченко звернулася з позовом до суду про поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу і компенсацію моральної шкоди. У перебігу підготовки справи до судового розгляду суд зробив запит у ТОВ «Сіріус» про надання штатного розпису станом на момент звільнення позивачки і після звільнення. У результаті з'ясовано, що займана Шевченко посада бухгалтера скороченню не підлягала. Представник ТОВ «Сіріус» відмовився надати пояснення за цим фактом, але

наполягав на відмові в задоволенні позовних вимог Шевченко, посилаючись на пропуск передбаченого ч. 1 ст. 233 КЗпП України місячного строку для звернення до суду з даної категорії справ.

Сформулюйте рішення суду.

92. Начальник конструкторського бюро ПрАТ «Арсенал» Куцин порушував строки подання креслень на нове обладнання, допускав помилки і був звільнений з роботи за п. 2 ст. 40 КЗпП України. Він не погодився зі звільненням і звернувся до суду з позовом про поновлення на роботі. Суддя відмовив Куцину в прийнятті позовної заяви, посилаючись на те, що у статуті та колективному договорі ПрАТ «Арсенал» міститься положення, згідно з яким трудові спори попередньо розглядаються правлінням товариства.

Чи законною є така відмова? Як вирішити справу?

93. Слюсаря об'єднання «Сільгосптехніка» Горбунова 18 травня 2020 р. звільнено за згодою виборного органу первинної профспілкової організації за п. 4 ст. 40 КЗпП України у зв'язку з відсутністю на робочому місці протягом 3,5 год. Він був не згоден зі звільненням і звернувся до суду. У судовому засіданні за позовом Горбунова встановлено, що він знаходився не в ремонтному цеху (де його робоче місце), а у виборному органі первинної профспілкової організації з приводу надання йому путівки до будинку відпочинку та в інших підрозділах, де він розшукував голову виборного органу первинної профспілкової організації. Суд визнав звільнення правомірним, оскільки виборний орган первинної профспілкової організації, який дав згоду на звільнення, розглядав справу по суті й дійшов висновку, що факт прогулу – відсутність на робочому місці – мав місце.

Чи правильне рішення суду?

94. Головний зберігач цінностей Харківського літературного музею Морозова звільнена з роботи за п. 2 ст. 41 КЗпП України. Приводом стало те, що в музеї був безлад, численні музейні цінності не були обліковані, температурний режим не відповідав нормам, що могло призвести до погіршення якості й пошкодження музейних експонатів.

Чи законне звільнення на цій підставі? Чи виник у даному разі трудовий спір? Що вважається моментом виникнення індивідуального трудового спору?

95. Володіну прийнято головним бухгалтером за контрактом у приватну фірму «Ніколь» 3 січня 2020 р. В оформленому в одному примірнику контракті передбачалося, що його розірвання здійснюється за правилами, викладеними у ст. 36–41 КЗпП України, а також у разі розголошення комерційної таємниці.

А вже 15 березня 2020 р. Володіна подала заяву про звільнення за власним бажанням. Директор фірми попросив її попрацювати до 19 квітня 2020 р., щоб здати квартальний звіт. Володіна погодилася на цю умову й продовжувала працювати, але 10 квітня 2020 р. директор фірми видав наказ про звільнення Володіної не за власним бажанням, а за втратою довіри (п. 2 ст. 41 КЗпП України), оскільки у квартальному звіті вона допустила суттєві помилки.

Чи законне звільнення Володіної? Дайте аргументовану відповідь.

96. Продавець приватного підприємства «Олімпія» Якутська 2 квітня 2020 р. звільнена з роботи «за грубе порушення правил торгівлі» (нецензурну лайку на адресу покупців та ляпас одному з них). Якутська звернулася до

суду з позовом про поновлення на роботі. Суду надано виписку з наказу про звільнення, в якій вказувалось, що Якутська звільнена за п. 2 ст. 41 КЗпП України.

Чи підлягає позов Якутської задоволенню?

97. Під час формування складу трудового арбітражу між сторонами колективного трудового спору виникли розбіжності щодо окремих членів трудового арбітражу. Для досягнення порозуміння сторони колективного трудового спору звернулися із запитом до обласного відділення Національної служби посередництва і примирення, чи можуть входити до складу трудового арбітражу з правом голосу такі особи: директор підприємства Давидов; начальник цеху Пшеничний; головний бухгалтер підприємства Лещенко; голова первинної профспілкової організації підприємства Кротюк; незалежний посередник, що бере участь у врегулюванні колективного трудового спору, Хворостян; заступник голови районної державної адміністрації Рябець; завідувач кафедри приватного права ЗВО Петрушенко.

Висловіть свою думку з приводу можливості включення до складу трудового арбітражу зазначених осіб.

98. У листопаді 2020 р. регіональне відділення Національної служби посередництва і примирення (НСПП) в інтересах трудового колективу житлово-експлуатаційної дільниці (ЖЕД) № 3 комунального підприємства Кам'янобрідського р-ну м. Луганськ звернулося до суду із позовною заявою до цього КП про вирішення колективного трудового спору між найманими працівниками ЖЕД і роботодавцем з приводу несвоєчасної виплати заробітної плати. Заява мотивувалась тим, що 20 квітня 2020 р. цей спір було зареєстровано НСПП, однак

вжиті НСПП заходи не привели до виконання відповідачем вимог найманих працівників. Для захисту своїх прав трудовий колектив прийняв рішення проводити страйк. Суд відмовив у прийнятті позовної заяви на тій підставі, що на даний спір не поширюється чинність ст. 24 і 25 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», а тому НСПП не має права подати позов до суду.

Чи законна відмова у прийнятті позовної заяви? Яку роль відіграє НСПП у вирішенні колективних трудових спорів?

99. ПАТ «Авіакомпанія “Аеросвіт”» (далі – ПАТ) звернулося до суду з вимогою про визнання страйку незаконним. З матеріалів справи відомо, що директор ПАТ 12 вересня 2011 р. отримав лист страйкового комітету директорату сервісу пасажирів на борту повітряного судна авіакомпанії від 10 вересня 2011 р., підписаний головою вказаного комітету. У листі повідомлялося про початок страйку 150 працівників авіакомпанії з 00 год 01 хв 28 вересня 2011 р., який триватиме до повного виконання вимог найманих працівників. Таке рішення прийнято конференцією найманих працівників директорату сервісу пасажирів на борту повітряного судна ПАТ, що впливає з протоколу № 1 від 9 вересня 2011 р. Причинами страйку стала затримка роботодавцем (ПАТ) виплати зарплати та недотримання належних умов праці. Учасниками страйку були бортпровідники. У судовому засіданні вони як відповідачі проти позову щодо визнання страйку незаконним заперечували, аргументуючи тим, що бортпровідники вправі страйкувати, адже забезпечують безпеку пасажирів лише на борту повітряного судна, а у разі страйку вони не контактують із пасажирами і не відповідають за їх безпеку.

Чи мав роботодавець право звертатися до суду про визнання страйку незаконним? Чи дотримано процедуру оголошення та проведення страйку? Чи був роботодавець попереджений про страйк і у який спосіб? Чи наділені правом на страйк працівники авіаційного транспорту? Як, на Вашу думку, суд повинен вирішити колективний трудовий спір?

100. Працівники Комунального підприємства «Чернігівське тролейбусне управління» 9 серпня 2020 р. оголосили стихійний страйк через заборгованість із виплати заробітної плати. Конференцією трудового колективу від 9 серпня 2020 р. не визначено переліку найманих працівників, які страйкують, але до виконання своїх обов'язків не приступили водії тролейбусів, водії автобусів, кондуктори громадського транспорту та працівники служби ремонту рухомого складу. Директор КП «Чернігівське тролейбусне управління» Сорока звернувся з позовом до суду про визнання страйку незаконним, мотивуючи позовні вимоги тим, що орган, який очолив страйк, не попередив власника чи уповноважений ним орган (представника) про початок страйку.

Яке рішення має винести суд? Скільки працівників КП мають проголосувати за рішення про оголошення страйку? У який строк має бути здійснено попередження роботодавця про страйк у даному конкретному випадку? Чи наділені правом на страйк працівники транспортної галузі? Чи порушили трудову дисципліну страйкарі?

С п и с о к л і т е р а т у р и

Авескулов В. Д., Архипова Т. Е. Повторное проведение забастовки после признания её незаконной. *Молодий вчений*. 2017. № 10 (50). С. 672–675.

Боєва О. С. Щодо захисту трудових прав Конституційним Судом України. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2017. Вип. 5 (20). С. 114–118.

Бурак В. Я. Запровадження альтернативних способів вирішення трудових спорів – вимога часу. *Вісник Львівського торговельно-економічного університету*. Юрид. науки. 2017. Вип. № 5. С. 235–242.

Журавель В. І. Порівняльна характеристика індивідуальних та колективних форм захисту трудових прав працівників. *Публічне право*. 2016. № 1. С. 228–232.

Запара С. І. Перспектива створення трудових судів в Україні. *Приватне та публічне право*. 2017. № 2. С. 47–51.

Кулачок-Тітова Л. В. До питання про використання альтернативних способів урегулювання трудових спорів. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна*. Серія «Право». 2016. № 21. С. 104–108.

Кутоманов Д. Є. Проблема розмежування трудових та цивільних відносин на рівні доктрини і нормотворчої практики. *Право та інновації*. 2020. № 2. С. 56–62.

Лазор В. В. Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі: монографія. Луганськ: Література, 2004. 352 с.

Радіонова-Водяницька В. О. Національна служба посередництва і примирення та її роль у вирішенні колективних трудових спорів. *Право та інновації*. 2017. № 2. С. 105–111.

Серета О. Г. Медіація (посередництво) як альтернативний спосіб вирішення трудового спору. *Право та інновації*. 2017. № 2. С. 38–45.

Сільченко С.О. Особливості розгляду трудових спорів з урахуванням змінених процесуальних норм. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 12. С. 148–152.

Уварова Н. В. До проблеми визначення форм вирішення колективних трудових спорів. *Актуальні*

проблеми вітчизняної юриспруденції. 2018. № 1. С. 132–135.

Швець Н. М. Право на страйк: від теорії до практики реалізації. *Национальный юридический журнал: теория и практика. National law journal: theory and practice.* 2014. № 6 (10). С. 182–186. URL: <http://www.jurnaluljuridic.in.ua/archive/2014/6/41.pdf> (дата звернення: 30.08.2021).

Швець Н. М. Право на страйк та умови його реалізації: монографія. Харків: Право, 2009. 224 с. URL: http://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/14184/1/Shvets_mon_2009.pdf (дата звернення: 30.08.2021).

Швець Н. М. Право на страйк: особливості застосування та обмеження. *Право та інновації.* 2017. № 2 (18). С. 30–37. URL: http://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/14275/1/Shvets_30-37.pdf (дата звернення: 30.08.2021).

Швець Н. М. Роль профспілок у реалізації працівниками права на страйк. *Проблеми законності.* 2019. № 145. С. 129–139.

Шумило М. Юрисдикція трудових спорів та її вплив на теорію трудового права. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка.* 2020. Вип. 3 (114). С. 70–75.

Ярошенко О. Проблемні моменти законодавчого регулювання трудових спорів. *Вісник Академії правових наук України.* 2005. № 1. С. 206–214.

Ярошенко, О. М. Рішення Конституційного Суду України, правові позиції та висновки Верховного Суду України та Великої Палати Верховного Суду щодо вирішення трудових спорів / О. М. Ярошенко, І. П. Жигалкін, О. Є. Луценко. Харків: Юрайт, 2020. – 264 с.

Ярошенко, О. М. Правові позиції та висновки Верховного суду України та Великої палати Верховного

суду щодо вирішення трудових спорів: навч. посіб. /
О. М. Ярошенко, О. Є. Луценко. 2-ге вид., перероб. та доп.
Харків: Юрайт, 2020. 196 с.

Тема 14. Особливості регулювання праці окремих категорій працівників

(для самостійного вивчення)

Питання для обговорення

1. Особливості правового регулювання праці жінок.
2. Особливості правового регулювання праці неповнолітніх.
3. Особливості правового регулювання праці осіб зі зниженою працездатністю.
4. Обов'язки роботодавця щодо створення необхідних умов для працівників, які поєднують роботу з навчанням.

Список літератури

Биба Н. М. Стан працездатності як підстава для диференціації правового регулювання трудових відносин. *Актуальні питання інноваційного розвитку*. 2012. № 2. С. 4 – 67.

Вишновецька С. В., Дробович Т. М. Працевлаштування молоді в Україні: проблеми та шляхи їх вирішення. *Право і суспільство*. 2017. № 3 (2). С. 92–96.

Грекова О. О., Зозуля А. О., Серета О. Г. Проблемні питання працевлаштування молоді в Україні. *Молодий вчений*. 2018. № 11. С. 803–805.

Кисель, А. Правове регулювання охорони праці неповнолітніх. *Підприємництво, госп-во і право*. 2019. № 10. С. 73–78.

Козуб І. Г., Годецька М. В. Щодо змісту трудових договорів, що укладаються з особами зі зниженою працездатністю. *Право і суспільство*. 2018. № 2. С. 50–56.

Козуб І. Г., Шкурей О. А. Правовий аспект в питаннях охорони праці осіб зі зниженою працездатністю. *Юридична Україна*. 2018. № 9. С. 4–11.

Мединська Л. В. Правове регулювання праці неповнолітніх за законодавством України. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2016. № 3. С. 80–83.

Пожарова О. В., Пожаров Ю. В. Праця жінок: європейські стандарти й законодавство України. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2020. № 60. С. 90–93.

Сидоренко А. С., Бабій Ю. С. Специфіка правового регулювання праці неповнолітніх на міжнародному рівні та в Україні. *Молодий вчений*. 2017. № 12. С. 319–323.

Швець Н. М., Кахнова М. Г. Правове регулювання охорони праці неповнолітніх в Україні та європейських країнах. *Інтернаука*. 2018. № 9 (3). С. 97–105.

Шульженко І. В. Диференціація правового регулювання виникнення трудових правовідносин за статевою ознакою. *Інтелект, особистість, цивілізація*. 2016. Вип. 12. С. 89–97.

Ярошенко О. М. Проблеми та перспективи правового регулювання зайнятості та праці молоді. *Вісник Академії правових наук України*. 2004. № 4 (39). С. 205–213.

КОНТРОЛЬНІ ПИТАННЯ ДЛЯ ПІДГОТОВКИ ДО ІСПИТУ

1. Предмет трудового права.
2. Метод трудового права.
3. Поняття і види джерел трудового права.
4. Конституція України – правова засада регулювання відносин у сфері праці.
5. Право на працю: поняття та гарантії його забезпечення.
6. Єдність і диференціація правового регулювання праці.
7. Міжнародні договори і акти міжнародних організацій у сфері праці.
8. Трудові правовідносини: поняття, зміст, підстави виникнення, зміни та припинення.
9. Оціночні поняття у законодавстві про працю.
10. Працівники як суб'єкт трудового права.
11. Особливості правового регулювання праці жінок.
12. Особливості правового регулювання праці неповнолітніх осіб.
13. Особливості правового регулювання праці осіб, які поєднують роботу з навчанням.
14. Роботодавці, їх організації та об'єднання як суб'єкти трудового права.
15. Права профспілок у сфері соціально-трудових відносин.
16. Зайнятість і працевлаштування: поняття, ознаки. Заходи щодо сприяння зайнятості населення.
17. Поняття і правовий статус безробітного.
18. Професійне навчання працівників: форми й організація.
19. Атестація працівників: поняття та організація.
20. Соціальний діалог у сфері праці: поняття, форми, сторони.
21. Поняття, зміст і порядок укладення колективного договору.
22. Поняття, види, зміст і порядок укладення колективних угод.

23. Поняття трудового договору і його відмінності від суміжних цивільно-правових договорів.

24. Зміст, форми і строки трудового договору.

25. Сумісництво, суміщення професій (посад) та заміщення тимчасово відсутнього працівника.

26. Правове регулювання трудових відносин сезонних і тимчасових працівників.

27. Контракт як особливий вид трудового договору.

28. Загальний порядок прийняття на роботу.

29. Випробування при прийнятті на роботу: порядок встановлення, тривалість, правові наслідки.

30. Поняття, види і порядок переведення на іншу роботу. Поняття і порядок переміщення працівників.

31. Зміна істотних умов праці: підстава, зміст, порядок, наслідки.

32. Припинення трудового договору з підстав: а) закінчення строку його дії; б) переведення працівника на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду (пп. 2 і 5 ст. 36 КЗпП України).

33. Припинення трудового договору у зв'язку із набранням законної сили вирокіом суду, яким працівника засуджено до покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи (п. 7 ст. 36 КЗпП України).

34. Припинення трудового договору у зв'язку із укладенням трудового договору (контракту), всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції» (п. 7¹ ст. 36 КЗпП України).

35. Стабільність трудового договору і трудового правовідношення (ч. 3, 4 ст. 36, ст. 39¹ КЗпП України).

36. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника. Його відмінності від припинення трудового договору за угодою сторін.

37. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у зв'язку із зміною в організації виробництва і праці (п. 1 ст. 40 КЗпП України).

38. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у зв'язку із виявленою невідповідністю працівника займаній посаді або виконуваній роботі, а так само відмовою або

скасуванням допуску до державної таємниці (п. 2 ст. 40 КЗпП України).

39. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за систематичне невиконання працівником без поважних причин трудових обов'язків (п. 3 ст. 40 КЗпП України).

40. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за прогул без поважних причин (п. 4 ст. 40 КЗпП України).

41. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у разі нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності (п. 5 ст. 40 КЗпП України).

42. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у разі появи працівника на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння (п. 7 ст. 40 КЗпП України).

43. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у разі вчинення працівником за місцем роботи розкрадання майна власника (п. 8 ст. 40 КЗпП України).

44. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку одноразового грубого порушення трудових обов'язків (п. 1 ст. 41 КЗпП України).

45. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку винних дій керівника підприємства, установи, організації, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від встановленого законом розміру мінімальної заробітної плати (п. 1^а ст. 41 КЗпП України).

46. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку винних дій працівника, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довір'я до нього з боку роботодавця (п. 2 ст. 41 КЗпП України).

47. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи (п. 3 ст. 41 КЗпП України).

48. Обмеження спільної роботи родичів на підприємстві, в установі, організації. Розірвання трудового договору у зв'язку із перебуванням всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції» у прямому підпорядкуванні у близької особи(ст. 25¹ і п. 4 ст. 41 КЗпП України).

49. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку наявності у працівника реального чи потенційного конфлікту інтересів (п. 4¹ ст. 41 КЗпП України).

50. Попередня згода виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) при розірванні трудового договору з ініціативи роботодавця.

51. Відсторонення працівника від роботи та його відмінності від розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.

52. Порядок оформлення звільнення. Розрахунок із звільненим.

53. Поняття і види робочого часу.

54. Режим роботи. Ненормований робочий день.

55. Гнучкий режим роботи.

56. Надурочні роботи.

57. Поняття та види часу відпочинку.

58. Відпустки: поняття і види.

59. Тривалість, порядок і умови надання щорічної відпустки.

60. Соціальні відпустки.

61. Заробітна плата: поняття, структура, індексація. Мінімальна заробітна плата.

62. Тарифна система оплати праці.

63. Поняття трудової дисципліни і правові засоби її забезпечення.

64. Стягнення за порушення трудової дисципліни у загальній дисциплінарній відповідальності: види і порядок застосування.

65. Особливості притягнення до дисциплінарної відповідальності державних службовців.

66. Матеріальна відповідальність працівників: поняття, функції, види, підстава й умови.

67. Визначення розміру і порядок покриття матеріальної шкоди, заподіяної працівником.

68. Випадки повної матеріальної відповідальності працівників.

69. Договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність працівника.

70. Матеріальна відповідальність роботодавця перед працівником.

71. Порядок розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві.

72. Поняття і види трудових спорів.

73. Комісія по трудових спорах: організація, компетенція, порядок розгляду спорів і виконання рішень.

74. Колективні трудові спори: предмет, сторони, момент виникнення.

75. Примирна комісія як орган з вирішення колективних трудових спорів.

76. Трудовий арбітраж як орган з вирішення колективних трудових спорів.

77. Національна служба посередництва і примирення. Її роль у вирішенні колективних трудових спорів.

78. Страйк: поняття, порядок його оголошення та проведення. Визнання страйку незаконним і заборона страйку.

79. Види і правовий статус органів державного нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю.

80. Права та обов'язки суб'єкта господарювання під час здійснення державного нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю.

З М І С Т

Загальні рекомендації щодо самостійної підготовки до практичних занять.....	3
Завдання до практичних занять і самостійної роботи.....	6
Контрольні питання для підготовки до іспиту.....	91

Навчальне видання
Електронне видання

**МЕТОДИЧНІ МАТЕРІАЛИ
ДЛЯ ПІДГОТОВКИ ДО ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ
З НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

«ТРУДОВЕ ПРАВО ТА ПРАВО»

для студентів II та III курсів
першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
галузі знань 08 «Право»
спеціальності 081 «Право»
заочної форми навчання

У к л а д а ч і: ЯРОШЕНКО Олег Миколайович,
ЖЕРНАКОВ Володимир Володимирович,
СЛЮСАР Андрій Миколайович,
СЕРЕДА Олена Григорівна,
ЯКОВЛЄВ Олександр Анатолійович,
ЯКОВЛЄВА Галина Олександрівна,
ЦЕСАРСЬКИЙ Фелікс Анатолійович,
ЮРОВСЬКА Вікторія Володимирівна,
ВЕТУХОВА Ірина Анатоліївна,
КРАВЦОВ Данило Маркович,
СВІЧКАРЬОВА Ярослава Віталіївна,
СІЛЬЧЕНКО Сергій Олександрович,
ЮШКО Алла Миронівна,
ШВЕЦЬ Наталія Миколаївна,
КРАСЮК Тетяна Василівна,
ЗІНОВАТНА Іляна Вікторівна,
ЛУЦЕНКО Олена Євгеніївна,
БУРНЯГІНА Юлія Миколаївна,
КОНОПЕЛЬЦЕВА Олена Олександрівна,
РАДІОНОВА-ВОДЯНИЦЬКА Валентина Олександрівна,
АВЕСКУЛОВ Валерій Дмитрович,
ОРЛОВА Наталія Геннадіївна,
СОЛОВЙОВ Олексій Володимирович,
ШАБАНОВА Софія Олександрівна

Відповідальний за випуск *О. М. Ярошенко*

Редактор *Л. М. Рибалко*
Комп'ютерна верстка *Л. П. Лавриненко*