

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЧЕРНІГІВСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»
Навчально-науковий інститут права і соціальних технологій
Юридичний факультет
Кафедра публічного та приватного права

ТРУДОВЕ ПРАВО
Методичні вказівки
до семінарських (практичних) занять для здобувачів вищої освіти
спеціальності 081 «Право» ОПП «Цивільна та господарська юстиція
(Суд. Нотаріат. Правова допомога)»

Обговорено і рекомендовано
на засіданні кафедри публічного та
приватного права
Протокол № 1 від 2 вересня 2021 року

ТРУДОВЕ ПРАВО. Методичні вказівки до семінарських (практичних) занять для здобувачів вищої освіти спеціальності 081 «Право» ОПП «Цивільна та господарська юстиція (Суд. Нотаріат. Правова допомога)» / Укл.: Пузирна Н.С., Пузирний В.Ф. – Чернігів: НУ «Чернігівська політехніка», 2021. – 72 с.

Укладачі:

ПУЗИРНА НАТАЛІЯ СТАНІСЛАВІВНА, доцент кафедри публічного та приватного права, кандидат юридичних наук, доцент
ПУЗИРНИЙ ВЯЧЕСЛАВ ФЕОДОСІЙОВИЧ, професор кафедри публічного та приватного права, д.ю.н., професор

Відповідальна за випуск: ЛИТВИНЕНКО ВАЛЕНТИНА МИКОЛАЇВНА, в.о. зав. кафедри публічного та приватного права, кандидат юридичних наук, доцент

Рецензент: СЕЛЕЦЬКИЙ ОЛЕКСІЙ ВІКТОРОВИЧ, декан юридичного факультету, к.ю.н., доцент

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА	4
1 ОСНОВНІ ПОЛОЖЕННЯ ПРОГРАМИ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ «ТРУДОВЕ ПРАВО»	8
1.1 Тематичний план навчальної дисципліни «Трудове право»	8
1.2 Структура навчальної дисципліни	16
1.3. Система поточного та підсумкового контролю з навчальної дисципліни «Трудове право»	17
1. ТЕМАТИЧНІ ПЛАНИ СЕМІНАРСЬКИХ ЗАНЯТЬ	20
Семінарське заняття № 1 Предмет, метод, система та функції трудового права.....	20
Семінарське заняття № 2 Поняття та види трудового договору	25
Семінарське заняття № 3 Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.....	31
Семінарське заняття № 4 Поняття часу відпочинку і його види	37
Семінарське заняття № 5 Поняття оплати праці і її правове регулювання	44
Семінарське заняття № 6 Матеріальна відповідальність сторін трудового договору.....	50
Семінарське заняття № 7 Індивідуальні трудові спори і порядок їх вирішення	58
3. РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА	65
ДОДАТОК.....	69

ПЕРЕДМОВА

Трудове право є однією з провідних галузей права України, яка поряд з іншими пристосовується до нових умов реформування при переході держави до ринкової економіки. Трудове право регламентує такі питання, як діяльність профспілкових органів, колективні й трудові договори, заробітна плата, робочий час, час відпочинку, охорона праці, забезпечення трудової дисципліни, професійне навчання, трудові конфлікти тощо. Це єдина галузь, що здатна як забезпечити реалізацію прав та законних інтересів людини у сфері праці, так і сприяти вирішенню завдань економічного й соціального розвитку.

Запропоноване видання підготовлене для студентів Чернігівського національного технологічного університету спеціальності 081 Право та має на меті допомогти студентам конкретизувати й поглибити набуті знання й уміння з даного предмету, а також самостійно працювати з навчальною літературою, законодавчими актами, тестовими завданнями. На основі аналізу рекомендованих джерел студенти повинні навчитися формулювати і обґрунтовувати висновки не тільки теоретичного, а й практичного (прикладного) характеру.

Вирішуючи практичні задачі, потрібно давати відповіді на поставлені питання повні і обґрунтовані як нормативно, так і логічно. Потрібно уважно розібрати всі елементи задачі. Логічному і нормативному обґрунтуванню повинен відповідати кожний висновок, зроблений при відповіді на те або інше питання. Не можна робити висновків, що лише фіксують порушення закону. Треба обов'язково показати наслідки такого порушення і способи відновлення порушених прав. Перевага тестів у порівнянні з усним опитуванням або письмовими відповідями на теоретичні запитання полягає насамперед у спрощенні та суттєвому прискоренні процесу перевірки й мінімізації суб'єктивізму під час оцінювання з боку викладача. Типовий тест являє собою низку теоретичних запитань або практичних вправ, що супроводжуються кількома варіантами відповіді, один з яких є правильним. Однак іноді тест може мати більше, ніж одну правильну відповідь. Для полегшення засвоєння студентами тієї чи іншої теми перед задачами та тестовими завданнями даються короткі методичні вказівки, перелік питань, що підлягають вивченню.

Дане навчально-методичне видання може використовуватись як для проведення семінарських занять, так і для самостійної роботи студентів, оскільки з кожної теми курсу наведено перелік основних теоретичних запитань; сформульовано перелік контрольних питань для перевірки базових знань студентів; перелік питань для самостійного вивчення; перелік тем для написання рефератів; задачі та тестові завдання.

У кінці кожної теми семінарського заняття розміщено перелік законодавчих актів та спеціальної літератури, необхідної для підготовки до семінарських занять.

Семінарські заняття з трудового права проводяться з метою:

- засвоєння студентом навчального матеріалу;
- закріплення студентом знань, формування вмінь та навичок;

- поглиблення знань студента з важливих і складних тем навчального плану;
- вироблення навичок виступати перед аудиторією та вміння вести дискусії тощо.

Семинарське заняття — форма навчального заняття, за якої викладач організує дискусію навколо попередньо визначених тем, до яких студенти готують тези виступів на підставі індивідуально виконаних завдань (рефератів).

На кожному семінарському занятті викладач оцінює підготовлені студентами реферати, їх виступи, активність у дискусії, вміння формулювати і відстоювати свою позицію тощо. Підсумкові оцінки за кожне семінарське заняття вносяться до відповідного журналу.

Отримані студентом оцінки за окремі семінарські заняття враховуються при виставленні підсумкової оцінки з даної навчальної дисципліни.

Семинарські заняття можуть проводитись у таких формах:

- запитань та відповідей студентів;
- коментованого читання нормативно-правового акта з трудового законодавства;
- дискусій, конференцій, вирішення проблемних завдань, задач, тестів, імітаційно-ігрових завдань прес-конференцій, наукових та практичних семінарів за спеціалізацією.

При підготовці до семінарського заняття, крім вивчення навчального матеріалу за підручником та конспектом лекцій, слід проаналізувати зміст рекомендованих нормативно-правових актів. Важливо ознайомитись з практикою застосування чинного законодавства про працю.

Готуючись до семінарського заняття, необхідно з'ясувати та осмислити зміст кожного питання теми семінарського заняття, основні (ключові) поняття, терміни, категорії й сформулювати власні висновки та пропозиції щодо шляхів правового розгляду трудових відносин за темою семінарського заняття. Такі висновки студент зможе зробити за умови аналізу рекомендованих для опрацювання наукових праць — монографій, наукових статей, інших публікацій у часописах, наукових збірниках, юридичних журналах та газетах.

На семінарському занятті студенти мають навчитися правильно застосовувати норми трудового права України.

Слід врахувати, що самостійний аналіз студентом нормативно-правових актів, навчальної літератури, матеріалів юридичної преси — один з видів навчальної роботи студентів, що забезпечує глибоке засвоєння навчального матеріалу з дисципліни.

Вивчаючи питання теми семінарського заняття, необхідно намагатися узагальнити здобуті з різних джерел відомості, фактичні дані та зробити власні висновки щодо правового регулювання питань, які обговорюються на семінарському занятті.

На семінарському занятті потрібно вчитися формулювати, обґрунтовувати та аргументувати власну точку зору щодо положень нормативно-правових актів, практики застосування чинного законодавства про працю, тенденцій його розвитку та удосконалення. Потрібно висловлювати власне ставлення до

положень, які розглядаються у правничій літературі авторами щодо практики застосування та удосконалення чинного трудового законодавства.

При виступі на семінарському занятті навчальний матеріал слід викладати логічно, послідовно, грамотно, чітко, дотримуючись вимог ораторського мистецтва. Рекомендується розробляти структурно-логічні схеми до тем семінарського заняття.

Підготовка студента до семінарського заняття розвиває творчі здібності студента, на семінарському занятті формується вміння слухати інших студентів, аргументовано висловлювати власну точку зору; при цьому розвивається логічне та правниче мислення студента та комунікативні здібності, що досить важливо для фахівця з правознавства.

Матеріали, які напрацьовані студентом при підготовці до семінарського заняття, можуть бути ним використані при підготовці до заліку, екзамену, при написанні курсової роботи, а також при підготовці доповідей і повідомлень на засіданнях студентських наукових гуртків, на студентських науково-практичних конференціях.

При оцінюванні виступів студентів враховується:

— вміння користуватись нормами Конституції України, Кодексу законів про працю України, законів та підзаконних нормативно-правових актів у сфері трудового права;

— вміння аналізувати зміст правових документів, з'ясувати для себе та роз'яснити іншим зміст норм трудового законодавства, застосовувати на практиці його норми;

— вміння аргументовано висловлювати власну думку, користуватись правничою літературою, складати тези, готувати короткі відповіді, доповіді з проблем трудового права;

— вміння правильно користуватись термінологією з трудового права України;

— практичні навички роботи з правничим матеріалом та навички щодо розробки правничих документів (накази, позови, положення, інструкції, графіки тощо);

— використання знань, отриманих при вивченні правничих та соціально-економічних дисциплін, з різних джерел (навчальної, наукової, художньої літератури, матеріалів газет, журналів, радіо, телебачення);

— вміння аналізувати явища оточуючого життя і застосовувати правничі знання для оцінки фактів, що мають юридичне значення;

— вміння щодо організації позовної роботи, представлення інтересів організацій у судах, інших органах під час розгляду трудових спорів;

— вміння консультивати з питань трудових правовідносин;

— вміння узагальнювати практику застосування чинного трудового законодавства;

— навички щодо надання практичної допомоги структурним підрозділам та громадським організаціям з практичних питань застосування норм трудового права;

— вміння щодо підготовки матеріалів для передачі в судові органи;

— уміння оформляти матеріали про притягнення працівника до дисциплінарної та матеріальної відповідальності.

1 ОСНОВНІ ПОЛОЖЕННЯ ПРОГРАМИ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ «ТРУДОВЕ ПРАВО»

1.1 Тематичний план навчальної дисципліни «Трудове право»

Змістовий модуль 1. Загальні положення про трудове право як самостійну галузь права

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

Право людини на працю, його зміст та значення в системі прав людини. Поняття трудового права як галузі права. Місце трудового права в системі права. Суспільні відносини, що становлять предмет регулювання трудового права. Функції трудового права. Метод правового регулювання трудових відносин. Державно-нормативний метод регулювання трудових відносин. Локальний метод регулювання трудових відносин. Відмежування трудового права від суміжних галузей права. Система трудового права як галузі права.

Тема 2. Джерела та принципи трудового права

Поняття джерел трудового права України, форми їх вираження. Класифікація джерел трудового права. Конституція України як основне джерело трудового права. Кодекс законів про працю України: загальна характеристика. Закони та підзаконні нормативно-правові акти як джерела трудового права. Акти соціального партнерства: генеральна, галузева та територіальні угоди, колективні договори підприємств, установ та організацій. Локальні нормативно-правові акти: поняття, види, особливості. Значення рішень Верховного Суду України. Рішення Конституційного Суду України як джерела норм трудового права.

Міжнародно-правові акти про працю як джерела трудового права. Поняття, види і значення основних принципів трудового права. Значення основних принципів трудового права.

Тема 3. Правовідносини у сфері трудового права

Підстави виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин. Індивідуальні трудові правовідносини та їх склад: правовідносини щодо укладання, зміни та припинення трудового договору; щодо професійної орієнтації і професійного добору кадрів; щодо нормування та оплати праці; щодо робочого часу; щодо часу відпочинку; щодо охорони праці та здоров'я на виробництві; щодо забезпечення дисципліни праці; щодо оцінки результатів праці та атестації працівників; щодо професійного навчання, перенавчання та підвищення кваліфікації працівників; щодо притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників; щодо матеріальної відповідальності сторін трудового договору.

Колективні трудові правовідносини: щодо утворення й діяльності профспілок або інших осіб у якості представників інтересів трудових

колективів найманих працівників у соціально-трудових відносинах; щодо утворення та діяльності організацій роботодавців у якості представників інтересів роботодавців у соціально-трудових відносинах; щодо укладання й виконання колективних договорів, колективних угод на галузевому, регіональному та національному рівнях; щодо колективних переговорів; щодо діяльності профспілок по застосуванню трудового законодавства; щодо участі трудових колективів в управлінні організаціями; щодо досудового розв'язання індивідуальних і колективних трудових спорів.

Поняття та види суб'єктів трудового права. Правовий статус працівника. Правовий статус роботодавця. Трудові колективи. Професійні спілки. Державні органи - суб'єкти трудового права.

Тема 4. Правове регулювання зайнятості та працевлаштування

Законодавство про зайнятість населення. Поняття зайнятості. Право громадян на зайнятість і його гарантії. Категорії громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню

Принципи та мета, основні напрями державної політики у сфері зайнятості населення. Реалізація державної політики у сфері зайнятості населення. Органи, що забезпечують формування та реалізацію державної політики у сфері зайнятості населення. Територіальні та місцеві програми зайнятості населення. Органи соціального діалогу у сфері зайнятості.

Заходи щодо сприяння зайнятості населення. Заходи сприяння зайнятості внутрішньо переміщених осіб.

Професійна орієнтація населення. Професійна орієнтація осіб, які звернулися до територіальних органів центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції. Система професійного навчання. Професійне навчання зареєстрованих безробітних. Послуги з посередництва у працевлаштуванні. Застосування праці іноземців та осіб без громадянства в Україні.

Статус безробітного. Права та обов'язки зареєстрованих безробітних. Припинення реєстрації безробітного. Підходяща робота для безробітного.

Змістовий модуль 2. Колективні договори й угоди. Трудовий договір

Тема 5. Колективні договори й угоди

Поняття колективного договору як угоди про реалізацію конституційного права трудових колективів брати участь у вирішенні питань виробництва, організації та покращення умов праці і побуту. Види колективних договорів і угод. Колективні договори та угоди в Чернігівській області.

Правове регулювання колективних договорів (угод). Порядок ведення переговорів і укладення колективних договорів в Україні. Сторони колективного договору. Підготовка проекту колективного договору. Форма колективного договору.

Зміст колективного договору (угоди). Класифікація колективно-договірних умов. Нормативні і зобов'язальні умови колективного договору.

Основні розділи колективних договорів, їх характеристика. Сфера поширення колективного договору (угоди). Розв'язання розбіжностей, що виникають при укладенні, зміні колективного договору. Перевірка виконання колективних договорів. Звіти про виконання колективних договорів. Види відповідальності за порушення колективних договорів.

Тема 6. Поняття та види трудового договору

Поняття трудового договору. Види трудових договорів. Відмінності трудових договорів від цивільно-правових угод про працю. Сторони трудового договору. Форма трудового договору. Зміст трудового договору. Порядок укладення трудового договору. Загальне законодавство, яке регулює трудові відносини на умовах трудового договору.

Контракт – особлива форма трудового договору. Трудовий договір про сумісництво. Суміщення професій і посад. Трудовий договір про сезонну роботу. Трудовий договір про тимчасову роботу. Трудовий договір про тимчасове заступництво. Трудовий договір з працівниками на тимчасове виконання обов'язків на вакантній посаді. Трудовий договір про надомну роботу.

Переведення на іншу роботу як один з видів зміни умов трудового договору. Переміщення на інше робоче місце як один з видів зміни умов трудового договору. Зміна істотних умов праці. Особливості тимчасового переведення працівників на іншу роботу. Співвідношення понять переведення та переміщення на іншу роботу.

Змістовий модуль 3. Припинення трудового договору

Тема 7. Підстави та порядок припинення трудового договору

Загальні підстави припинення трудового договору. Угода сторін як підстава припинення трудового договору. Припинення трудового договору в результаті закінчення строку його дії. Призов або вступ працівника або власника - фізичної особи на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу як підстава припинення трудового договору. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника, з ініціативи власника або уповноваженого ним органу або на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу.

Переведення працівника на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду як підстава припинення трудового договору. Розірвання трудового договору внаслідок відмови працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмови від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці. Припинення трудового договору внаслідок набрання законної сили вироком суду. Припинення трудового договору за п. 7-1 ч. 1 ст. 36 КЗпП України: укладення трудового договору (контракту), всупереч вимогам Закону України "Про запобігання корупції", встановленим для осіб, які звільнилися або іншим чином припинили діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави або

місцевого самоврядування, протягом року з дня її припинення. Припинення трудового договору з підстав, передбачених Законом України "Про очищення влади". Підстави, передбачені контрактом як підстава припинення трудового договору.

Порядок припинення трудового договору. Загальні гарантії при звільненні працівників. Оформлення звільнення і проведення розрахунку.

Відсторонення від роботи і його відмінність від припинення трудового договору. Спеціальні підстави для відсторонення працівників від роботи.

Тема 8. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника і третіх осіб

Припинення трудового договору, укладеного на невизначений строк з ініціативи працівника. Умови припинення трудового договору, укладеного на невизначений строк, з ініціативи працівника з поважних причин. Поважні причини, які можуть бути враховані при розірванні трудового договору з ініціативи працівника. Припинення строкового трудового договору з ініціативи працівника.

Розірвання трудового договору з ініціативи суду як третьої особи. Призов або вступ працівника або власника - фізичної особи на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу як підстава розірвання трудового договору. Розірвання трудового договору на вимогу профспілкового органу. Розірвання трудового договору з неповнолітнім на вимогу його батьків або інших осіб.

Тема 9. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця

Загальні та додаткові підстави для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Порядок розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.

Звільнення працівника у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці. Розірвання трудового договору при встановленні невідповідності працівника посаді, яку він займає, або роботі яку виконує, із-за недостатньої кваліфікації чи за станом здоров'я. Розірвання трудового договору за систематичне невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку. Розірвання трудового договору за вчинений працівником прогул. Нез'явлення працівника на роботу протягом більше як чотири місяці підряд внаслідок тимчасової непрацездатності як підстава розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Розірвання трудового договору внаслідок поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу. Розірвання трудового договору за появу на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння. Розірвання трудового договору внаслідок вчинення працівником за місцем роботи розкрадання майна власника незалежно від кількості і вартості викраденого.

Змістовий модуль 4. Робочий час і час відпочинку

Тема 10. Поняття робочого часу і його види

Поняття робочого часу і його нормальна тривалість. П'ятиденний і шестиденний робочий тиждень та тривалість щоденної роботи. Скорочена тривалість робочого часу. Неповний робочий час.

Тривалість роботи напередодні неробочих, святкових і вихідних днів. Тривалість роботи в нічний час. Заборона роботи в нічний час. Робота поза межами нормальної тривалості робочого часу. Поняття та сутність надурочних робіт. Обмеження надурочних робіт. Заборона залучення до надурочних робіт. Необхідність одержання дозволу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства, установи, організації для проведення надурочних робіт. граничні норми застосування надурочних робіт

Режими робочого часу. ненормований робочий день. Робота в режимі гнучкого робочого часу. Змінна робота. Підсумований облік робочого часу. Поділ робочого дня на частини. Режим з вахтовим методом організації робіт.

Облік робочого часу та його види. Чергування на підприємствах, в установах, організаціях.

Тема 11. Поняття часу відпочинку і його види

Поняття часу відпочинку. Види часу відпочинку.

Перерви протягом робочого дня (зміни). Щоденний відпочинок (міжзмінна перерва). Вихідні дні (щотижневий відпочинок). Святкові і неробочі дні. Відпустки як різновид часу відпочинку.

Право працівника на відпустку за законодавством України. Щорічні відпустки відповідно до трудового законодавства України. Види щорічних відпусток. Правове регулювання основної та додаткових щорічних відпусток. Додаткові відпустки у зв'язку з навчанням. Характеристика творчих відпусток. Соціальні відпустки та їх види. Відпуски без збереження заробітної плати. Порядок надання, використання і оплати відпусток.

Змістовий модуль 5. Поняття оплати праці. Дисциплінарна та матеріальна відповідальність у трудовому праві

Тема 12. Поняття оплати праці і її правове регулювання

Поняття оплати праці та заробітної плати. Структура і функції заробітної плати. Сфери регулювання оплати праці. Соціально-економічні аспекти оплати праці та її реформа в Україні. Організація оплати праці на підприємствах. Нормування праці.

Тарифна система та її елементи. Тарифні ставки та тарифні сітки. Схеми посадових окладів та тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники). Системи оплати праці. Почасова система оплати праці. Відрядна система оплати праці.

Права працівника на оплату праці. Гарантії дотримання прав щодо оплати праці. Заборона обмежень працівника вільно розпоряджатися своєю заробітною платою. Обмеження розміру відрахувань із заробітної плати.

Тема 13. Гарантійні і компенсаційні виплати

Поняття гарантійних і компенсаційних виплат. Гарантійні виплати та їхні види (під час виконання державних або громадських обов'язків; пов'язані з реалізацією права на освіту, безкоштовну професійну підготовку; пов'язані з реалізацією права на відпочинок і охорону здоров'я та ін.). Гарантійні доплати, їхні види.

Компенсаційні виплати та їхні види: компенсаційні виплати при службових відрядженнях, при переїзді в іншу місцевість, за невиданий спеціальний одяг і спеціальне взуття, компенсаційні надбавки, амортизаційні виплати та ін.

Тема 14. Дисципліна праці. Трудовий розпорядок і його правове регулювання

Поняття трудової дисципліни та методи її забезпечення. Правова основа регулювання питань трудової дисципліни. Трудовий розпорядок на підприємствах, в установах і організаціях та його правове регулювання. Правила внутрішнього трудового розпорядку — основний акт локального характеру, покликаний забезпечити трудову дисципліну. Порядок прийняття Правил внутрішнього трудового розпорядку на підприємстві, установі, організації.

Заохочення за успіхи в роботі як метод забезпечення дисципліни праці. Порядок застосування заохочень. Юридична відповідальність за порушення трудової дисципліни.

Тема 15. Дисциплінарна відповідальність

Поняття дисциплінарної відповідальності. Види дисциплінарної відповідальності. Види дисциплінарних стягнень та порядок їх застосування. Дисциплінарний проступок як підстава дисциплінарної відповідальності. Склад дисциплінарного проступку.

Загальна дисциплінарна відповідальність. Види стягнень при загальній дисциплінарній відповідальності. Спеціальна дисциплінарна відповідальність. Особливості спеціальної дисциплінарної відповідальності.

Тема 16. Матеріальна відповідальність сторін трудового договору

Поняття, загальна характеристика, підстави та умови матеріальної відповідальності сторін трудового договору. Відмінність матеріальної відповідальності від цивільно-правової. Обов'язок сторони трудового договору відшкодувати шкоду, заподіяну нею іншій стороні цього договору.

Підстави та умови матеріальної відповідальності працівників за шкоду, заподіяну майну роботодавця. Види матеріальної відповідальності працівників. Обмежена матеріальна відповідальність працівників. Повна матеріальна

відповідальність працівників. Категорії осіб, з якими укладається договір про повну матеріальну відповідальність. Правове регулювання колективної (бригадної) матеріальної відповідальності.

Загальні положення та особливості матеріальної відповідальності роботодавця. Матеріальна відповідальність роботодавця при порушенні права на працю та за шкоду, завдану майну працівника. Відшкодування моральної шкоди.

Визначення розміру заподіяної шкоди. Обов'язок роботодавця встановлювати розмір заподіяної йому шкоди і причину її виникнення.

Змістовий модуль 6. Поняття охорони праці. Порядок вирішення трудових спорів.

Тема 17. Поняття охорони праці і її організація на підприємствах, в установах, організаціях

Конституційне право працівників на належні, безпечні і здорові умови праці. Законодавство про охорону праці. Державна політика в галузі охорони праці.

Поняття охорони праці. Зміст інституту охорони праці за трудовим правом. Принципи правової охорони праці працівників. Гарантії прав працівників на охорону праці. Забезпечення працівників спецодягом, іншими засобами індивідуального захисту, мийними та знешкоджувальними засобами. Відшкодування шкоди у разі ушкодження здоров'я працівників або у разі їх смерті. Охорона праці жінок, неповнолітніх та інвалідів. Організація охорони праці працівників на підприємстві. Державне управління охороною праці працівників. Участь трудових колективів і профспілок у регулюванні охорони праці на підприємстві.

Організаційно-правові форми забезпечення охорони праці на підприємстві: фінансування охорони праці; медичні огляди працівників; інструктаж і навчання працівників правилам техніки безпеки і виробничої санітарії; забезпечення працівників засобами індивідуального захисту. Спеціальні правила охорони праці на важких, небезпечних і шкідливих роботах (скорочення робочого часу, надання додаткових відпусток, перерв у роботі, видача спеціального одягу, мила та ін.). Правовий статус служби охорони праці на підприємстві. Комісія з питань охорони праці підприємства. Регулювання охорони праці у колективному договорі, угоді.. Стимулювання охорони праці. Відповідальність за порушення вимог щодо охорони праці.

Розслідування та облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на підприємствах, в установах і організаціях. Відшкодування шкоди, заподіяної працівникові каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням ним трудових обов'язків. Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці

Тема 18. Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю

Поняття нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю. Основні види нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю. Система органів нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю.

Державний нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю. Громадський контроль за додержанням законодавства про працю. Захист професійними спілками трудових прав працівників. Самозахист працівниками своїх трудових прав.

Тема 19. Індивідуальні трудові спори і порядок їх вирішення

Поняття індивідуального трудового спору. Причини виникнення індивідуальних трудових спорів. Комісії по трудових спорах. Строки звернення в комісію по трудових спорах і порядок розгляду трудових спорів в цих комісіях. Виконання рішень комісії по трудових спорах і їх оскарження.

Порядок розгляду індивідуальних трудових спорів у судах. Строки звернення до суду за вирішенням індивідуального трудового спору. Поновлення на роботі працівника за рішенням суду.

Тема 20. Колективні трудові спори і порядок їх вирішення

Поняття і предмет колективного трудового спору (конфлікту.) Сторони колективного трудового спору. Порядок утворення і вирішення колективного трудового спору примирною комісією. Причини виникнення колективних трудових спорів в Чернігівській області. Незалежний посередник. Трудовий арбітраж. Порядок вирішення колективного трудового спору трудовим арбітражем. Національна служба посередництва і примирення та її взаємодія із сторонами колективного трудового спору.

Конституційне право на страйк працівників для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. Рішення про оголошення страйку. Визнання страйку незаконним. Наслідки участі працівників у страйку. Відповідальність за організацію страйку, визнаного судом незаконним.

1.2 Структура навчальної дисципліни

Таблиця 1.1 – Розподіл обсягу годин за темами і формами вивчення

Назви змістових модулів і тем		Кількість годин для денної форми навчання			
		Всього	У тому числі		
			Лек.	Сем.	С.р.
1	2	3	4	5	6
Змістовий модуль 1. Загальні положення про трудове право як самостійну галузь права					
1	Предмет, метод, система та функції трудового права	8	1	2	5
2	Джерела та принципи трудового права	4	-	-	4
3	Правовідносини у сфері трудового права	5	1	-	4
4	Правове регулювання зайнятості та працевлаштування	5	-	-	5
	Разом за змістовим модулем 1	22	2	2	18
Змістовий модуль 2. Колективні договори й угоди. Трудовий договір					
5	Колективні договори й угоди	5	1	-	4
6	Поняття та види трудового договору	8	1	2	5
	Разом за змістовим модулем 2	13	2	2	9
Змістовий модуль 3. Припинення трудового договору					
7	Підстави та порядок припинення трудового договору	5	1	-	4
8	Розірвання трудового договору з ініціативи працівника і третіх осіб	6	1	-	5
9	Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця	6	-	2	4
	Разом за змістовим модулем 3	17	2	2	13
Змістовий модуль 4. Робочий час і час відпочинку					
10	Поняття робочого часу і його види	6	1	-	5
11	Поняття часу відпочинку і його види	7	1	2	4
	Разом за змістовим модулем 4	13	2	2	9
Змістовий модуль 5. Поняття оплати праці. Дисциплінарна та матеріальна відповідальність у трудовому праві					
12	Поняття оплати праці і її правове регулювання	8	1	2	5
13	Гарантійні і компенсаційні виплати	5	1	-	4
14	Дисципліна праці. Трудовий розпорядок і його правове регулювання	6	1	-	5

15	Дисциплінарна відповідальність	5	1	-	4
16	Матеріальна відповідальність сторін трудового договору	7	-	2	5
	Разом за змістовим модулем 5	31	4	4	23
Змістовий модуль 6. Поняття охорони праці. Порядок вирішення трудових спорів					
17	Поняття охорони праці і її організація на підприємствах, в установах, організаціях	5	1	-	4
18	Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю	6	1	-	5
19	Індивідуальні трудові спори і порядок їх вирішення	7	1	2	4
20	Коллективні трудові спори і порядок їх вирішення	6	1	-	5
	Разом за змістовим модулем 6	24	4	2	18
	Усього годин за дисципліну	120	16	14	90

Таблиця 1.2 – Розподіл обсягу годин за темами семінарських занять

з/п	Назва теми	Кількість годин
1	Предмет, метод, система та функції трудового права	2
2	Поняття та види трудового договору	2
3	Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця	2
4	Поняття часу відпочинку і його види	2
5	Поняття оплати праці і її правове регулювання	2
6	Матеріальна відповідальність сторін трудового договору	2
7	Індивідуальні трудові спори і порядок їх вирішення	2
	Разом	14

1.3. Система поточного та підсумкового контролю з навчальної дисципліни «Трудове право»

Важливим елементом навчального процесу при вивченні дисципліни «Трудове право» є поточний та підсумковий контроль рівня знань здобувачів вищої освіти, що свідчить про засвоєння вивченого матеріалу, рівень підготовки здобувачів для виконання передбачених завдань.

Контроль знань дозволяє оцінювати та вимірювати здобуті здобувачами вищої освіти в процесі навчання знання, уміння та навички, відіграє важливу роль у забезпеченні належного рівня підготовки фахівців.

Поточний контроль проводиться шляхом спілкування зі здобувачами вищої освіти під час лекцій, семінарських занять та консультацій, рішення тестів, практичних ситуацій під час виконання самостійної та контрольної роботи та опитувань здобувачів під час заслуховування рефератів та звітів про виконання індивідуальної роботи.

Після завершення розгляду змістових модулів №№ 1-6 проводяться модульні контрольні роботи, за результати написання яких виставляються модульні оцінки. Варіанти завдань до модульної контрольної роботи знаходяться в пакеті документів на дисципліну.

Бали, які набрані здобувачем вищої освіти під час поточного контролю, дораховуються до модульних оцінок. Підсумкові оцінки доводяться до відома здобувачів вищої освіти до початку сесії.

Підсумковий контроль включає модульний та семестровий контроль.

Семестровий контроль з адміністративного судочинства проводиться у формі екзамену у терміни, передбачені графіком навчального процесу і оцінюється за національною шкалою та шкалою ECTS.

За виконання всіх видів робіт, що виконуються протягом семестру здобувач вищої освіти може набрати до 60% підсумкової оцінки і до 40% підсумкової оцінки – на екзамені.

Критерії оцінювання участі у семінарському (практичному) або індивідуальному занятті (відповідь з питань семінару, питань для самостійного опрацювання, розв'язок задачі тощо).

Загальними критеріями, за якими здійснюється оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти, є: глибина і міцність знань, рівень мислення, вміння систематизувати знання за окремими темами, вміння робити обґрунтовані висновки, володіння категорійним апаратом, навички і прийоми виконання практичних завдань, вміння знаходити необхідну інформацію, здійснювати її систематизацію та обробку, самореалізація на семінарських заняттях.

Максимально можливий бал за конкретним завданням ставиться за умови відповідності виду індивідуальної та самостійної роботи або усної, письмової відповіді всім зазначеним критеріям. Відсутність тієї або іншої складової знижує кількість балів.

У процесі поточного контролю здійснюється перевірка засвоєння здобувачами вищої освіти програмного матеріалу, набуття ними вмінь та навичок щодо вирішення практичних ситуацій, здатності самостійного опрацювання окремих тем, публічного та письмового викладу конкретних питань дисципліни.

Критерії оцінювання участі у семінарському (практичному) або індивідуальному занятті (активність роботи, відповідь з питань семінару, питань для самостійного опрацювання тощо), а також виконання поточної самостійної роботи (самостійне опрацювання тем) оцінюються в 3, 2, 1, 0 балів, зокрема:

- 3 бали – повна відповідь на поставлене питання; здобувач вищої освіти вільно орієнтується в матеріалі, здійснює порівняльний аналіз різних теорій, концепцій, робить логічні висновки та узагальнення, правильно та доречно вживає юридичну термінологію, демонструє знання законодавчих актів України; самостійна робота виконана бездоганно;

- 2 бали – відповідь потребує невеликих уточнень; при написанні самостійної роботи допущені незначні помилки;

- 1 бал – відповідь потребує суттєвих доповнень; здобувач вищої освіти плутається в юридичній термінології та не може відповісти на уточнюючі запитання через недостатнє опрацювання матеріалу, у нього виникають труднощі при аналізі юридичних процесів та явищ;

- 0 балів – відповідь не по суті; вкрай обмежена відповідь; самостійна робота виконана лише на 20 %.

При *вирішенні практичних ситуацій* здобувач вищої освіти повинні вивчити навчальну літературу, матеріал лекції, обов'язково ознайомитися з нормативною базою, на основі якої потрібно вирішити задачу. Практичну ситуацію необхідно вирішити письмово із обов'язковим обґрунтуванням прийнятого рішення, та посиланням на конкретну статтю нормативного акту.

- 2 бали – точна відповідь та змістовне обґрунтування рішення;

- 1,5 бали – точна відповідь та недостатнє обґрунтування рішення;

- 1 бал – не зовсім точна відповідь та недостатнє обґрунтування рішення;

- 0,5 бали – здобувач вищої освіти намагався дати відповідь, але показав незадовільний рівень знань із теми, вміння орієнтуватися в тексті нормативного акту.

Доповнення до відповіді, запитання доповідачу на семінарському занятті до 2 балів. Суттєве доповнення до доповіді основного доповідача, яке ґрунтується на ознайомленні з монографічною, науковою літературою. Задані запитання доповідачу, які є не просто уточнюючими, а які мають дискусійний характер.

Виконання тестових завдань

- 2 бали – точні відповіді на понад 90-95% тестових питань;

- 1,5 бали – точні відповіді на 70%-89% тестових питань;

- 1 бал – точні відповіді від 50% до 69 % тестових питань;

- 0,5 бали – здобувач вищої освіти дав відповідь на меншу кількість, ніж 50% питань і показав незадовільний рівень знань з теми.

Ведення конспекту лекцій (до 3 балів) оцінюється за наступними критеріями: повнота, охайність, грамотність.

3 бали - наявність усіх компонентів лекцій, які відповідають усім вимогам;

до 2 балів - неохайне оформлення;

до 1 балу - відсутність у конспекті окремих лекцій або недостатньо повне відображення лекційного матеріалу у конспекті.

Ведення конспекту самостійної роботи (до 3 балів) оцінюється за наступними критеріями: повнота, охайність, грамотність.

3 бали - наявність усіх компонентів кожної теми самостійної роботи, які відповідають усім вимогам;

до 2 балів - наявність усіх компонентів кожної теми самостійної роботи, але неохайне оформлення;

до 1 балу - за відсутності у конспекті окремих тем самостійної роботи або недостатньо повне відображення матеріалу з тем самостійного вивчення у конспекті.

Опитування кожного здобувача вищої освіти повинно бути проведено не менше ніж 3-4 рази на протязі семестру за умови регулярного відвідування здобувачем різних видів аудиторних занять.

Критерії оцінювання модульної контрольної роботи

Модульна контрольна робота передбачає виконання двох блоків завдань:

- перший блок – тестові завдання (10 тестових завдань) або вирішення задач (2 задачі);

- другий блок – теоретичні питання (2 питання).

5 балів – повна відповідь (не менше 90% потрібної інформації) на всі питання модульної контрольної роботи; здобувач вищої освіти вільно орієнтується в поданому матеріалі;

3-4 бали – здобувач вищої освіти надав на 75 % питань модульної контрольної роботи; відповіді на всі питання контрольної потребують уточнень;

2 бали – здобувач вищої освіти надав відповіді на 60% питань модульної контрольної роботи; відповіді потребують суттєвих уточнень, недостатнє володіння матеріалом;

1-0 балів – здобувач вищої освіти надав відповіді менше ніж на 50% питань модульної контрольної роботи; відповіді потребують значних уточнень; ЗВО не орієнтується в поданому матеріалі, вкрай обмежена відповідь.

Максимальна кількість балів, яку може отримати здобувач вищої освіти у процесі виконання модульної контрольної роботи – 5 балів.

1. ТЕМАТИЧНІ ПЛАНИ СЕМІНАРСЬКИХ ЗАНЯТЬ

Семінарське заняття № 1

Предмет, метод, система та функції трудового права

Теоретичні питання

1. Поняття трудового права як галузі права.
2. Предмет трудового права.
3. Методи трудового права.
4. Система трудового права.
5. Поняття і значення основних принципів трудового права.

Теми доповідей і рефератів

1. Право людини на працю, його зміст та значення в системі прав людини.
2. Проблеми загальної частини трудового права.
2. Система трудового права і законодавства про працю.
3. Теоретичні та практичні питання інституту захисту прав людини в сфері праці.
4. Трудове право України на шляху до Європи: теоретичні та практичні проблеми.
5. Роль науки трудового права в контексті розбудови громадянського суспільства.

6. Виробнича функція трудового права та її значення у захисті трудових прав людини.

7. Праця як сфера життєдіяльності та провідний чинник виробництва.

8. Історичні витoki та становлення трудового права.

9. Оціночні поняття у трудовому праві України.

ЗАДАЧІ

Задача № 1

Слюсар Гончаренко М.П. прийнятий в цех № 3 ВАТ «Галещина, машзавод» на підставі трудового договору без зазначення строку його дії.

Який вид суспільних відносин виник між Гончаренком і заводом? Чи поширюються на нього норми трудового права?

Задача № 2

Визначте, нормами якої галузі права регулюються відносини з приводу праці: а) адвоката Григораша, котрий надає юридичні послуги фірмі «Орбіта», б) Коваленка, який відбуває покарання за вироком суду у вигляді виправних робіт; в) Риждої, яка здійснює прийом замовлень по телефону на дому для фірми «Будуймо разом»; г) студентки Кузьминської, котра працює кондуктором на громадському транспорті в період канікул.

Задача № 3

Визначте, до якого виду суспільних відносин, що входять в предмет трудового права, належать такі соціальні зв'язки: а) швачка Сукретна, яка закінчила вечірнє відділення юридичного факультету університету, подала заяву з проханням про переведення в юридичний відділ підприємства для роботи за фахом; б) виборний профспілковий орган звернувся до роботодавця з письмовою пропозицією про укладення колективного договору; в) директор ВАТ «Мотор-Січ» Кобзар оголосив догану і позбавив премії начальника охорони Арбузова; г) Гнойовий звернувся в службу зайнятості з проханням працевлаштувати його за фахом.

Тестові завдання

1. Твердження, що система норм трудового права поділяється на загальну й особливу частини:

- А) вірне;
- Б) невірне.

2. Визначення поняття «трудового права» включає:

- А) Поєднання суспільних, колективних і особистих інтересів працівників;
- Б) Сукупність відносин, які регулюються правовими нормами;
- В) Систему правових норм, що регулюють сукупність трудових та інших відносин;
- Г) Визначення суб'єктів та їх компетенцію.

3. Значення основних принципів трудового права полягає:

- А) У подальшому розвитку трудового законодавства;
- Б) В об'єднанні окремих норм трудового права в систему даної галузі;
- В) У визначенні системи інституту трудового права.

4. Що не включає метод трудового права:

- А) договірний порядок виникнення трудових відносин;
- Б) поєднання рівності з підлеглістю;
- В) поєднання централізованого і локального регулювання;
- Г) нормативне і договірне регулювання норм праці;
- Д) несудовий порядок застосування санкцій і охорони праці.

5. До функцій трудового права належать:

- А) виховна;
- Б) ідеологічна;
- В) запобіжна;
- Г) виробнича;
- Д) захисна;
- Ж) соціальна;
- З) процесуальна.

6. Предметом трудового права є:

- А) лише трудові правовідносини;
- Б) трудові та тісно пов'язані з трудовими правовідносини;
- В) правовідносини, які пов'язані з використанням праці.

7. До тісно пов'язаних з трудовими відносин не відносяться:

- А) відносини з підвищення кваліфікації;
- Б) відносини, що виникають із трудової угоди;
- В) відносини із вирішення спорів;
- Г) відносини у зв'язку з працевлаштуванням;
- Д) усі варіанти вірні.

8. У принципах трудового права розкриваються:

- А) закономірність суспільного розвитку;
- Б) зміст права і його сутність;
- В) тенденції і потреби суспільного життя;
- Г) сутність колективного договору;
- Д) особливості джерел трудового права.

9. Основу предмету трудового права становлять:

- А) жива праця, її організація та умови;
- Б) інші індивідуальні та колективні правовідносини;
- В) індивідуальні, кооперативні відносини і відносини спільних підприємств.

10. Зміст права на працю включає єдність таких можливостей суб'єктів трудового права:

- А) отримання роботи і можливість бути працівником виробництва будь-якої форми власності;
- Б) вільний вибір роботи, професії, спеціальності;
- В) реалізація здібностей до праці в безпечних і здорових умовах;
- Г) вимога поновлення порушеного права на працю;
- Д) обов'язковість членства у профспілковому органі.

11. До основних трудових прав працівників належать права:

- А) на працю, зайнятість, відпочинок;
- Б) на здорові й безпечні умови праці;
- В) на об'єднання в професійні спілки;
- Г) на матеріальне забезпечення;
- Д) на звернення до суду з приводу вирішення трудового спору.

12. Трудове право як самостійна і провідна галузь права включає:

- А) систему галузі і систему законодавства;
- Б) систему науки і систему начального курсу;
- В) систему галузі і систему прийняття норм.

Нормативні акти та рекомендована література

1. Конституція України від 28 червня 1996 року. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.71 р. № 1667-ІХ. *Відомості Верховної Ради Української РСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
3. Господарський кодекс України від 16 січня 2003 року. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 18-22. Ст. 144.
4. Андрієв В.М. Юридичний механізм забезпечення трудових прав працівників: монографія. Чернігів: Чернігівський державний інститут права, соціальних технологій та праці, 2011. 301 с.
5. Бойко М. Д. Трудове право України: навчальний посібник. 3-тє вид., переробл. та допов. К.: Атіка, 2010. 316 с.
6. Болотіна Н. Б. Трудове право України: підручник.. 5-тє вид., перероб. і доп. К.: Знання, 2008. 860 с.
7. Вакарюк Л., Бабін І. Нормативно-правові акти в структурі правового режиму в трудовому праві України. *Підприємництво, господарство і право*. 2020. № 3. С.103-108.
8. Гавриленко Ю.М. Становлення українського трудового права: історичний аспект. *Наукові праці МАУП*. 2010. Вип. 2 (25). С. 254–258.
9. Гаврилюк О. Сучасне втілення принципів трудового права. *Право України*. 2001. № 9. С. 56-58.

10. Гетьманцева Н., Митрицька Г. Правові засоби в механізмі правового регулювання суспільних відносин у сфері найманої праці. *Підприємництво, господарство і право*. 2021. № 3. С. 132-140.
11. Дейнека В. Генеза і сутність права на працю. *Підприємництво, господарство і право*. 2020. № 2. С. 139-144.
12. Жернаков В.В. Сфера дії сучасного трудового права. *Держава і право: Зб. наук. праць. Юридичні і політичні науки*. К.: Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2001. Вип. 11. С. 338-340.
13. Жернаков В.В. Теоретичні та практичні питання інституту захисту прав людини в сфері праці. *Держава і право: Зб. наук. праць. Юридичні і політичні науки*. К.: Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького, 2006. Вип. 32. С. 278-283.
14. Жернаков В.В. Трудове право України на шляху до Європи: теоретичні та практичні проблеми. *Часопис Київського ун-ту права*. 2006. № 2. С. 115-120.
15. Жернаков В.В. До питання про правове регулювання праці та трудових відносин. *Держава і право: Зб. наук. праць. Юридичні і політичні науки*. К.: Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького, 2006. Вип. 34. С. 307-311.
16. Кацуба А. В. Поняття та ознаки галузі трудового права. *Форум права*. 2013. № 3. С. 275–279 URL : http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2013_3_46.pdf.
17. Кириченко Т. Оптимізація правового регулювання трудових відносин в Україні. *Підприємництво, господарство і право*. 2020. № 11. С. 66-72.
18. Клемпарський М., Назимко О. Способи застосування міжнародних трудових стандартів і національного трудового законодавства. *Підприємництво, господарство і право*. 2021. № 5. С. 57-62.
19. Козуб І. Г., Боднарук М. І. Щодо трудової правосуб'єктності роботодавця. *Право і суспільство*. 2021. № 2. С. 73-78.
20. Кондратьєв Р.І. Основні функції трудового права в умовах ринкових відносин // *Підприємництво, господарство і право*. 2005. № 7. С. 156-157.
21. Кузьменко А.В. Предмет трудового права России: опыт системно-юридического исследования. СПб.: Юрид. центр Пресс, 2005. 274 с.
22. Ніколенко А. Міжнародні договори у системі джерел трудового права України. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. № 1. С. 71-75 .
23. Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудового права: Монографія. Л.: Вид. центр Львівського нац. ун-ту імені Івана "Франка", 1999. 214 с.
24. Процевский А.И. Метод правового регулирования трудовых отношений. М.: Юрид. лит., 1972. 288 с.
25. Процевский А.И. Предмет советского трудового права. М.: Юрид. лит., 1979. 244 с.
26. Рим О. М. Трудове право Європейського Союзу : монографія / О. М. Рим. Львів : «ГАЛИЧ-ПРЕС», 2020. 596 с.
27. Ротань В.Г., Зуб І.В., Стичинський Б.С. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю. 8-ме вид., доп. і перероб. К.: А.С.К., 2007. 944 с.
28. Селецький О. В. Право на працю та проблеми його реалізації в сучасних умовах. *Соціальне право України: науковий збірник*. Черніг. держ. технолог. ун-т, 2012. № 1 (1). С. 151-159.
29. Сичова В. Сутність локального правового регулювання трудових відносин в Україні. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. № 1. С. 76-79 .

30. Трудове право (в схемах та визначеннях) : навч. посіб. / Коваленко А. В., Юнін О. С., Савельєва М. О. та ін. – Дніпро : Видавець Біла К. О., 2017. 166 с.

31. Трудове право : підручник / [О. М. Ярошенко, С. М. Прилипка, А.М. Слюсар та ін.] ; за заг. ред. О.М. Ярошенка. 3-тє вид., перероб. і допов. Харків : Право, 2021. 544 с.

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

33. Трудове право України: навчальний посібник / кол. авторів; за ред. В. О. Кучера. Львів: ЛьвДУВС, 2017. 564 с.

34. Трудовое право: в вопросах и ответах: Учеб-справоч. пособие. 5-е изд., перераб. и доп. / Под ред. В.В. Жернакова. Х.: Одиссей, 2007. 664 с.

35. Храбатин О. Ефективність колективного договору як показник реалізації колективно-договірного регулювання. *Підприємництво, господарство і право*. 2021. № 3. С. 151-155.

36. Черкунов О. В. Сутність виробничої функції трудового права України. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія Юриспруденція*. 2019. Вип. 37. С. 111-114.

Семінарське заняття № 2 **Поняття та види трудового договору**

Теоретичні питання

1. Поняття трудового договору.
2. Відмінність трудового договору від цивільно-правових угод про працю.
3. Зміст трудового договору.
4. Випробування при прийнятті на роботу.
5. Порядок укладення трудового договору.
6. Види трудових договорів.

Теми доповідей і рефератів

1. Укладення трудового договору (контракту) при вступі громадян на державну службу.
2. Трудовий договір чи найм: проблеми праворозуміння.
3. Реформування трудового законодавства в частині укладення трудового договору.
4. Забезпечення безпеки праці як умови трудового договору.
5. Юридичні та соціальні аспекти сутності трудового договору у сучасних умовах.
6. Місце і роль трудового договору в умовах розбудови громадянського суспільства.
7. Правове значення трудової книжки у трудових правовідносинах.
8. Реалізація принципу свободи праці у трудовому договорі.
9. Безробіття молоді як актуальна проблема сучасного ринку праці.
10. Інститут трудового договору: історія становлення та проблеми нормативної структуризації в новому Трудовому кодексі України.

11. Перевірка ділових якостей працівника при прийомі на роботу: проблеми правового забезпечення.

12. Право осіб з інвалідністю на працевлаштування: проблеми законодавчого регулювання.

13. Правове забезпечення інтересу сторін трудового договору на етапі його укладення.

14. Надомні працівники: робота без робочого місця.

15. Сумісництво як складовий елемент сучасного трудового правовідношення: його стан та перспективи розвитку.

16. Особливості укладення трудового договору з іноземцем.

17. Контракт в органах внутрішніх справ України.

18. Види трудових договорів в країнах Європейського Союзу.

ЗАДАЧІ

Задача № 1

На підприємство для укладення трудового договору звернулись такі особи: підліток 15 років, який закінчив 8 класів загальноосвітньої школи; офіцер, звільнений в запас з лав збройних Сил України; домогосподарка, раніше ніде не працювала; випускник вищого навчального закладу.

Які документи повинен подати кожен з вищевказаних осіб і в яких нормативних актах вони названі? Яке значення має трудова книжка? У яких нормативних актах містяться положення про трудову книжку, які відомості до неї вносяться, де вона повинна зберігатися?

Задача № 2

При укладенні трудового договору між працівником Павленком П.А. і власником приватного підприємства «Фітнес», окрім всіх обов'язкових умов праці, також було встановлене випробування з метою перевірки відповідності працівника дорученій роботі, - строком 1,5 місяці. Через місяць власник вирішив звільнити відповідного працівника як такого, що не пройшов випробування, оскільки працівник дійсно не в повному обсязі виконував свої трудові обов'язки. У зв'язку з цим власник відмовився виплатити Павленку П.А. заробітну плату за місяць роботи. Павленко заперечував проти звільнення, оскільки наполягав на тому, що випробування встановлене строком на 1,5 місяці і власник може його звільнити тільки за сплином цього строку.

Як кваліфікувати дану ситуацію?

Задача № 3

При укладенні трудового договору з Щукіним щодо його роботи на посаді інженера-конструктора І категорії конструкторського бюро керівник організації запропонував у зазначений договір включити наступні умови:

- про режим роботи та відпочинку;
- про умови оплати праці;
- про дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку організації;

- про зобов'язання Щукіна протягом перших двох років роботи не використовувати щорічну або інші види відпусток (навчальну, соціальну, творчу тощо);

- зобов'язання не брати участі у страйку;

- зобов'язання не працювати за сумісництвом у іншого роботодавця .

За угодою з Щукіним трудовий договір був укладений.

Чи правомірні дії керівника організації? Який порядок укладення трудового договору , в якій формі і який його зміст ?

Тестові завдання

1. Трудовий договір укладається у формі:

А) як правило, у письмовій;

Б) переважно в усній;

В) залежить від домовленості сторін;

Г) в окремих випадках обов'язково в письмовій.

2. Види трудових договорів за строком:

А) безстрокові;

Б) строкові;

В) на тимчасову та сезонну роботу;

Г) на виконання роботи за сумісництвом;

Д) на час виконання певної роботи.

3. Трудовий договір укладається на певний строк:

А) за бажанням працівника;

Б) при укладенні трудового контракту;

В) тільки з повнолітнім працівником;

Г) за угодою сторін;

Д) коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк.

4. Випробування не може бути встановлено:

А) для неповнолітніх;

Б) для жінок, які мають дітей до 15 років;

В) для осіб звільнених з Збройних Сил України;

Г) для молодих спеціалістів після закінчення навчальних закладів.

5. Значення трудової книжки полягає в такому:

А) вона є основним документом про трудову діяльність працівника;

Б) обов'язковому її оформленні на всіх працівників, які працюють понад 5 днів;

В) обов'язковому її заведенні на тимчасових, сезонних і позаштатних працівників;

Г) обов'язковому занесенні до неї записів про стягнення;

Д) обов'язковому запису до неї причини звільнення відповідно до закону з посиланням на відповідну статтю (пункт) закону.

6. Обов'язкові умови трудового договору:

- А) строк;
- Б) випробування;
- В) оплата праці;
- Г) місце роботи;
- Д) трудова функція;
- Е) час відпочинку.

7. До трудової книжки не заносяться відомості:

- А) про працівника;
- Б) про трудовий стаж;
- В) про заохочення;
- Г) про стягнення.

8. Трудовий договір — це:

- А) акт соціального партнерства;
- Б) система зобов'язань працівника перед роботодавцем;
- В) система зобов'язань роботодавця перед працівником;
- Г) двостороння угода між роботодавцем та працівником.

9. Назвіть сторони трудового договору:

- А) фізична і юридична особа;
- Б) працівник та роботодавець;
- В) замовник та виконавець;
- Г) замовник та працівник.

10. Працівник може укласти трудовий договір самостійно (без будь-якої згоди) при досягненні:

- А) 15 років;
- Б) 16 років;
- В) 18 років;
- Г) 21 року.

Нормативні акти та рекомендована література

1. Конституція України від 28 червня 1996 року. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.

2. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.71 р. № 1667-ІХ. *Відомості Верховної Ради Української РСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.

3. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22 червня 2012 року. *Офіційний вісник України*. 2012. № 59. Ст. 2366.

4. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 року. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 28. Ст. 255.
5. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 року. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 36. Ст. 361.
6. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 року. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 17. Ст. 121.
7. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 3 березня 1998 року. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. № 34. Ст. 227.
8. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 року. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 45. Ст. 397.
9. Про трудові книжки працівників: Постанова Кабінету Міністрів України від 27 квітня 1993 р. № 301. URL : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=301-93-%EF>.
10. Про встановлення письмової форми трудових договорів з працівниками, діяльність яких пов'язана з державною таємницею: Постанова Кабінету Міністрів України від 16 листопада 1994 р. № 779. *Постанов уряду України*. 1995. №2. Ст. 30.
11. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 року № 9. URL : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?page=1&nreg=v0009700-92>.
12. Андреева Л. А., Лукина Е. А., Медведев О. М. О некоторых аспектах содержания трудового договора. *Государство и право*. 2010. № 7. С. 55-60.
13. Бойко М. Д. Трудове право України: навчальний посібник. 3-тє вид., переробл. та допов. К.: Атіка, 2010. 316 с.
14. Болотіна Н. Б. Трудове право України: навч. посібник. К.: Знання, 2008. 375 с.
15. Гетьманцева Н. Новація умов трудового договору. *Юридична Україна*. 2007. № 3. С. 64-70.
16. Грузінова Л. П., Короткін В. Г. Трудове право України: Ч. 1. К.: Видавництво А.С.К., 2003. 128 с.
17. Гудель В. Трудовой договор и контрактная система найма: как избежать дискриминации работников. *Человек и труд*. 2007. № 9. С. 79-83.
18. Дмитренко Ю. П. Трудове право України: підручник. К.: Юрінком Інтер, 2009. 624 с.
19. Киселев И. Я. Зарубежное трудовое право: Учебник для вузов. М.: Норма – Инфра, 1998. 395 с.
20. Козуб І., Малофій К. Трудовий договір про надомну роботу. *Підприємництво, господарство і право*. 2021. № 5. С. 63-68.
21. Лазор В.В. Теоретические и социальные аспекты сущности трудового договора и порядок разрешения споров при невыполнении его условий: Монография. Луганск: Йзд-во ВНУ им. В. Даля, 2002. 250 с.
22. Мельник К. До питання трудової правосуб'єктності працівників. *Підприємництво, господарство і право*. 2010. № 1. С. 112-115.
23. Менів Л. Випробування під час прийняття на роботу: перспективи розвитку. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. № 3 . С. 110-115.

24. Москалик Н. Г. Особливості строкових відносин як виду трудових правовідносин. *Актуальні проблеми держави і права: Збірник наукових праць*. 2009. Випуск 46. С. 123-130.
25. Пилипенко П. Д. Трудове право України: Академічний курс. К.: Знання, 2004. 536 с.
26. Пилипенко П. Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин. К.: Т-во "Знання", КОО, 2003. 146 с.
27. Поклонська О. Ю. Форма трудового договору в контексті національного законодавства. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія Юриспруденція*. 2020. Вип. 43. С. 134-137.
28. Рим О. М. Трудове право Європейського Союзу : монографія / О. М. Рим. Львів : «ГАЛИЧ-ПРЕС», 2020. 596 с.
29. Сільченко С., Сербіна Д. Дистанційна праця: сучасний стан і перспективи розвитку правового регулювання. *Підприємництво, господарство і право*. 2021. № 1. С. 93-99.
30. Сільченко С. О. Строковий трудовий договір за законодавством України: поняття, види, умови укладення, зміни та припинення: Монографія. Х.: Золоті сторінки, 2005. 204 с.
31. Таль Л. С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование. М.: Статут, 2005. 539 с.
32. Теліпко В. Е., Дутова О. Г. Трудове право України: Навч. посіб. К.: Центр учбової літератури, 2009. 456 с.
33. Трудове право (в схемах та визначеннях) : навч. посіб. / Коваленко А. В., Юнін О. С., Савельєва М. О. та ін. Дніпро : Видавець Біла К. О., 2017. 166 с.
34. Трудове право : підручник / [О. М. Ярошенко, С. М. Прилипко, А. М. Слюсар та ін.] ; за заг. ред. О. М. Ярошенка. 3-тє вид., перероб. і допов. Харків : Право, 2021. 544 с.
35. Трудове право України : підручник / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ ; [С. М. Бортник, К. Ю. Мельник, Л. В. Могілевський та ін.]. Харків, 2019. 408 с.
36. Трудове право України: навчальний посібник / кол. авторів; за ред. В. О. Кучера. Львів: ЛьвДУВС, 2017. 564 с.
37. Хусточкин А. Контракт у трудовому праві України. *Право України*. - 1995. № 5- 6. С. 17-20
38. Цесарський Ф. А. Реалізація принципу свободи праці у трудовому договорі. Трудове право та проблеми соціального захисту населення в контексті правової держави: *Матеріали науково-практичної конференції*; м. Харків, 24-25 вересня 2010 р. / За ред. проф. В. С. Венедиктова. Харків: Українська асоціація фахівців трудового права, Харківський економіко-правовий університет, 2010. С. 98-100.
39. Чанишева Г. І.: Значення правильного оформлення трудового договору. *Право України*. 1992. № 7. С. 36-38.
40. Швець Н., Черняченко Д. Електронна форма трудового договору в контексті реформування законодавства про працю. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. № 1. С. 84-89.
41. Ярчук В. С. Інститут трудового договору: історія становлення та проблеми нормативної структуризації в новому Трудовому кодексі України / Ярчук В. С. // Трудове право та проблеми соціального захисту населення в контексті правової

держави: *Матеріали науково-практичної конференції*; м. Харків, 24-25 вересня 2010 р. / За ред. проф. В. С. Венедіктова. Харків: Українська асоціація фахівців трудового права, Харківський економіко-правовий університет, 2010. С. 193-194.

Семінарське заняття № 3 **Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця**

Теоретичні питання

1. Підстави для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.
2. Звільнення працівника у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці (п. 1 ст. 40 КЗпП України).
3. Звільнення з роботи при невідповідності займаній посаді або виконуваній роботі, при тривалій хворобі працівника, при поновленні на роботі працівника який раніше виконував цю роботу (п. 2, 5, 6 ст. 40 КЗпП України).
4. Звільнення з роботи при різного роду випадках порушення трудової дисципліни (п. 3, 4, 7, 8 ст. 40 КЗпП України).
5. Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з окремими категоріями працівників за певних умов (ст. 41 КЗпП України).

Теми доповідей і рефератів

1. Проблема збереження трудових правовідносин при реорганізації виробництва.
2. Судова практика розірвання трудового договору за прогул.
3. Особливості звільнення державних службовців.
4. Особливості звільнення педагогічного працівника у зв'язку зі скоєнням ним аморального проступку.

ЗАДАЧІ

Задача № 1

Працівник Тимофієнко В.І. був звільнений з роботи у зв'язку зі скороченням чисельності або штату працівників. Даний працівник заперечував проти такого звільнення, оскільки вважав, що він має переваги відносно інших працівників, що не були звільнені, а саме: безперервний стаж роботи на відповідному підприємстві 20 років, в той час як працівниця Галицька Г.Ж. пропрацювала на аналогічній посаді тільки 5 років і не була звільнена за цією підставою.

Вирішіть дану ситуацію.

Задача № 2

Барсукова, працюючи на кондитерській фабриці охоронницею, пропускала свою родичку з краденими кондитерськими виробами. Про цей факт стало відомо адміністрації, яка звільнила Барсукову за ч. 2 ст. 41 КЗпП України за згодою профкому.

Чи правомірні дії адміністрації?

Задача № 3

Водій швидкої допомоги Ладченко В.І. був затриманий працівником ДАІ за кермом власного автомобіля в нетверезому стані, внаслідок чого його було позбавлено права на керування транспортними засобами строком на 1 рік. Наступного дня Ладченко був звільнений.

Чи можна звільнити даного працівника?

Задача № 4

Працівник дошкільного дитячого закладу Холодова В.М. у час обідньої прогулянки дітей висловила на 6-літню дитину нецензурними словами. В результаті цього вчинку батьки дитини написали скаргу на ім'я директора відповідного закладу і просили застосувати заходи щодо усунення такого вихователя від роботи з дітьми. Директор звільнив Холодову у день отримання скарги від батьків, оскільки в той же день було з'ясовано, що це був не одиночний випадок. Холодова заперечувала проти такого звільнення, оскільки до неї з приводу її поведінки раніше не поступали скарги і не застосовувалися заходи дисциплінарних стягнень.

Чи можна звільнити дану працівницю? Якщо можна, то за яких умов?

Задача № 5

Столяр Лопатюк був звільнений з роботи за п.3 ст. 40 КЗпП за систематичне порушення трудової дисципліни, оскільки протягом року на нього було накладено два дисциплінарних стягнення. У суді, куди він звернувся з позовом про поновлення на роботі, було встановлено, що ніяких письмових пояснень до накладення стягнень адміністрація від нього не зажадала. Крім того, профспілковий орган не давав згоди на звільнення.

Вирішіть ситуацію.

Задача № 6

Макаренко упродовж 3-х років працював водієм автобуса на підприємстві «Меридіан». Вперше за час роботи він вирішив взяти відпустку у зв'язку з народженням дитини. Перебуваючи у відпустці, Макаренко отримав листа з попередженням щодо його звільнення за скороченням штату у зв'язку з реорганізацією підприємства. Через два тижні за згодою виборного органу первинної профспілкової організації його було звільнено у відповідності до п. 1 ст. 40 КЗпП України. Макаренко подав позов до суду, оскаржуючи незаконне звільнення.

Яким має бути рішення суду?

Задача № 7

Відповідно до п. 1 ст. 40 КЗпП 25 лютого 2013 р. Акімова була звільнена у зв'язку зі скороченням штатної одиниці з виплатою вихідної допомоги. Через 3 місяці рішенням районного суду вона була поновлена на попередній посаді з

дня звільнення. Підприємство, на якому вона працювала, заявило вимогу про повернення суми вихідної допомоги, однак Акімова відмовилася мотивуючи тим, що ця сума є компенсацією за незаконне звільнення.

Як у такому разі розглядати нараховану вихідну допомогу під час звільнення? Чи підлягає нарахована вихідна допомога поверненню після поновлення працівника?

Задача № 8

Токар муніципального унітарного підприємства Логвиненко був звільнений за знаходження на роботі в стані алкогольного сп'яніння, що було помічено й зафіксовано за 30 хвилин до закінчення його зміни. Логвиненко, вважаючи своє звільнення неправомірним, звернувся до суду з позовом про поновлення на роботі. У своїй позовній заяві він вказав, що в цей робочий день він виконав свою норму виробітку ще за годину до закінчення зміни і не був відсторонений керівництвом від роботи.

Яке рішення ви запропонували б винести суду?

Задача № 9

У зв'язку з впровадженням нових приладів технік-оператор заводу «Рубін» Овчаренко був звільнений у зв'язку з виявленою невідповідністю займаній ним посаді внаслідок недостатньої кваліфікації.

Овчаренко звернувся до суду з позовом про поновлення на роботі і оплату вимушеного прогулу. При цьому він вказав, що має середньо-технічну спеціальну освіту, пропрацював на заводі понад 10 років, освоїв роботу на приладах кількох поколінь. З новими приладами працювати не може, оскільки постачальники не надіслали свого представника для ознайомлення з характеристиками цих приладів.

Відповідач позов не визнав і пояснив, що робота на нових приладах потребує іншої кваліфікації, більш високої, ніж у Овчаренка, якому пропонували посаду техника господарського відділу, від якої він відмовився.

Як можна вирішити даний трудовий спір?

Задача № 10

Співробітник відділу праці та заробітної плати муніципального унітарного підприємства «Північ» Можаровська була звільнена за прогул без поважних причин, котрий припав на 16 липня 2013 року. Вона звернулася до суду з позовом про поновлення на роботі. Можаровська пояснила, що 16 липня була змушена викликати «Швидку допомогу» хворій матері, а потім чекати машину і відвозити матір до лікарні. Вона також вказала, що не мала можливості попередити про це свого безпосереднього начальника, але наступного дня надала йому довідки «Швидкої допомоги» і лікарні, із зазначенням часу, який припадав на робочі години. Відповідач позов не визнав, посилаючись на те, що 16 липня Можаровська була відсутня на робочому місці протягом усього робочого дня, нікого не попередивши. На підприємстві в цей час проводилася дуже важлива робота по підготовці до реорганізації, де

присутність Можаровської в цей день була необхідною. Представлені ж нею довідки не вселяють довіри .

Які варіанти вирішення конфлікту ви бачите?

Тестові завдання

1. При звільненні у зв'язку з прогулом:

- А) не потрібна згода профспілкового представника;
- Б) потрібна згода профспілкового представника;
- В) потрібна згода трудового колективу.

2. До додаткових підстав звільнення з ініціативи роботодавця відносяться:

- А) звільнення за появу на роботі в нетверезому стані;
- Б) звільнення за аморальний проступок;
- В) звільнення за вчинення за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібного);
- Г) відносяться всі перераховані підстави.

3. Про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за два місяці:

- А) так;
- Б) ні.

4. Роботодавець вправі розірвати трудовий договір у разі:

- А) прогулу працівника без поважних причин;
- Б) прогулу незалежно від причин відсутності працівника на роботі;
- В) відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня;
- Г) відсутності на роботі більше двох годин протягом робочого дня.

5. Роботодавець вправі розірвати трудовий договір у разі систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо:

- А) працівник раніше притягувався до адміністративної чи кримінальної відповідальності;
- Б) працівник раніше притягувався до матеріальної відповідальності;
- В) до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення.

6. Роботодавець вправі розірвати трудовий договір у разі:

- А) нез'явлення на роботу протягом більш як 3-х місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні;

Б) нез'явлення на роботу протягом більш як 4-х місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні;

В) нез'явлення на роботу протягом більш як 5-х місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні.

7. Перебування всупереч вимогам Закону України «Про засади запобігання і протидії корупції» у безпосередньому підпорядкуванні у близької особи:

А) є підставою розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця;

Б) не є підставою розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.

8. На яку категорію працівників поширюється така підстава для звільнення, як вчинення аморального проступку:

А) на неповнолітніх працівників;

Б) на працівників, які виконують виховні функції;

В) на працівників, які безпосередньо обслуговують грошові, товарні або культурні цінності;

Г) на працівників, зайняті на роботах з шкідливими умовами праці.

9. При скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці переважне право на залишення на роботі надається:

А) працівникам з числа колишніх військовослужбовців строкової служби;

Б) працівникам з тривалим безперервним стажем роботи на даному підприємстві, в установі, організації;

В) особам, в сім'ї яких немає інших працівників з самостійним заробітком;

Г) працівникам з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці.

Нормативні акти та рекомендована література

1. Конституція України від 28 червня 1996 року. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.

2. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.71 р. № 1667-ІХ. *Відомості Верховної Ради Української РСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.

3. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22 червня 2012 року. *Офіційний вісник України*. 2012. № 59. Ст.2366.

4. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 року. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 28. Ст. 255.

5. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 року. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 36. Ст. 361.
6. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 року // *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 17. Ст. 121.
7. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 року. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 45. Ст. 397.
8. Про трудові книжки працівників: Постанова Кабінету Міністрів України від 27 квітня 1993 р. № 301. URL : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=301-93-%EF>.
9. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму ВСУ від 06.11.1992 № 9/ URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>.
10. Бабенко Е. В. Дотримання процедури масового вивільнення як гарантія для працівників *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія Юриспруденція*. 2019. Вип. 37. С. 108-110.
11. Бережна О.В. Звільнення в зв'язку зі скоєнням аморального проступку та додаткові підстави припинення трудових договорів (контрактів) з педагогічними працівниками. Трудове право та проблеми соціального захисту населення в контексті правової держави: *Матеріали науково-практичної конференції*; м. Харків, 24-25 вересня 2010 р. / За ред. В.С. Венедіктова. Харків: Українська асоціація фахівців трудового права, Харківський економіко-правовий університет, 2010. С. 120-124.
12. Бондар О.С. Генезис правового регулювання звільнення працівника за невідповідність займаній посаді. *Часопис Київського університету права*. 2012. № 3. С. 208-212.
13. Величко Л. Ю. Становлення правового регулювання розірвання договору найму з ініціативи роботодавця. *Публічне право*. 2013. № 1 (9). С. 207-212.
14. Величко Л. Ю. Щодо змін в організації виробництва і праці: трудово-правовий аспект. *Часопис Київського університету права*. 2010. № 4. С.178-181.
15. Григор'єва Л. Зміни в організації виробництва і праці як підстава для звільнення працівника з ініціативи роботодавця. *Праця і зарплата*. 2000. № 18. С. 12-15.
16. Дмитренко Ю. П. Трудове право України: підручник. К.: Юрінком Інтер, 2009. 624 с.
17. Зеленський В. М. Теоретичні проблеми припинення трудових правовідносин в Україні. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія Юриспруденція*. 2019. Вип. 37. С. 100-102 .
18. Іоннікова І.А. Правове регулювання розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 „Трудове право, право соціального забезпечення” / І.А. Іоннікова. Х., 2004. 20 с.
19. Конопельцева О.О. Окремі проблеми звільнення працівників за появу на роботі в нетверезому стані. Трудове право та проблеми соціального захисту населення в контексті правової держави: *Матеріали науково-практичної конференції*; м. Харків, 24-25 вересня 2010 р. / За ред. В.С. Венедіктова. Харків: Українська асоціація фахівців трудового права, Харківський економіко-правовий університет, 2010. С. 151-154.
20. Кохан В.П. Невідповідність працівників займаній посаді (виконуваній роботі): питання теорії. Трудове право та проблеми соціального захисту

населення в контексті правової держави: *Матеріали науково-практичної конференції*; м. Харків, 24-25 вересня 2010 р. / За ред. В.С. Венедіктова. Харків: Українська асоціація фахівців трудового права, Харківський економіко-правовий університет, 2010. С. 155-157.

21. Лукашева Н.М. Наслідки невідповідності працівника вимогам до стану здоров'я. *Ученые записки Таврического национального университета им. В. И. Вернадского. Серия «Юридические науки»*. 2009. Том 22 (61). № 1. С. 157-164.

22. Наумець С.О. Зміна організації праці як підстава звільнення працівників. *Вісник господарського судочинства*. 2004. № 4. С. 51-55.

23. Прогонюк Л. Ю. Розірвання трудового договору в разі систематичного порушення працівником трудової дисципліни. *Вісник ЛДУВН ім. Е. О. Дідоренка*. 2011. Спец. вип. № 4. С. 313—342.

24. Прогонюк Л. Ю. Особливості припинення трудового договору за п. 3 ст. 40 Кодексу законів про працю України: автореф. дис ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Л. Ю. Прогонюк. К. - 2013. 20 с.

25. Прудивус О.В. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за підставами організаційно-правового характеру: Дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 „Трудове право та право соціального забезпечення” / О.В. Прудивус. Х., 2003. 225с.

26. Рим О. М. Трудове право Європейського Союзу : монографія / О. М. Рим. Львів : «ГАЛИЧ-ПРЕС», 2020. 596 с.

27. Трудове право (в схемах та визначеннях) : навч. посіб. / Коваленко А. В., Юнін О. С., Савельєва М. О. та ін. Дніпро : Видавець Біла К. О., 2017. 166 с.

28. Трудове право : підручник / [О. М. Ярошенко, С. М. Прилипко, А.М. Слюсар та ін.] ; за заг. ред. О.М. Ярошенка. 3-тє вид., перероб. і допов. Харків : Право, 2021. 544 с.

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

30. Трудове право України: навчальний посібник / кол. авторів; за ред. В. О. Кучера. Львів: ЛьвДУВС, 2017. 564 с.

31. Шишкін В. Звільнення працівників з ініціативи роботодавця / В. Шишкін. *Праця і закон*. 2008. № 11 (107). С. 8-9.

32. Щербина В.І. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця: деякі правові проблеми. *Соціальне право України: науковий збірник* / Черніг. держ. технолог. ун-т, 2012. № 1 (1). С. 41-53.

Семінарське заняття № 4 **Поняття часу відпочинку і його види**

Теоретичні питання

1. Поняття часу відпочинку.
2. Види часу відпочинку
3. Перерви протягом робочого дня (зміни). Щоденний відпочинок (міжзмінна перерва).
4. Вихідні дні (щотижневий відпочинок).
5. Святкові і неробочі дні.

6. Поняття та види відпусток, порядок їх надання.

Теми доповідей і рефератів

1. Особливості надання відпусток працівникам із сімейними обов'язками.
2. Правове регулювання часу відпочинку згідно із законодавством Російської Федерації.
3. Порядок надання та використання перерв для відпочинку і харчування.
4. Сучасний стан реалізації права на відпочинок в Україні.
5. Актуальні питання надання та оплати навчальних відпусток.

ЗАДАЧІ

Задача № 1

Працівник Колосов О.Г. 16 річного віку пропрацював на транспортному підприємстві з 01.08.11 р. до 01.07.12 р. після чого вирішив звільнитися і при цьому використати встановлену законодавством щорічну відпустку. Власник звільнив Колосова О.Г. з 02.07.12 р. і замість надання відпустки (24 календарних дні) запропонував надати грошову компенсацію за всі невикористані дні відпустки. Працівник з цим не погодився і вимагав надання саме відпустки, а не грошової компенсації.

Як вирішити дану практичну ситуацію?

Задача № 2

Працівник Вороній В.М. пропрацював у невоєнізованих гірничорядувальних частинах 8 років. При цьому його робота відбувалася в особливих природних географічних умовах, що надавало право (окрім щорічної основної відпустки) ще на додаткову відпустку. У кінці вересня за встановленим графіком надання відпусток він отримав право на відпустку і вирішив одночасно використати як основну щорічну відпустку, так і додаткову. Власник не погодився з наданням одночасно як основної щорічної, так і додаткової відпустки, мотивуючи це тим, що вона буде дуже великої тривалості і даний працівник не може так довго бути відсутнім на роботі ще й тому, що до цього він більше двох місяців фактично не працював, оскільки перебував на лікарняному листку.

Як вирішити дану ситуацію?

Задача № 3

Громадянка Калініна С.І. приступила до роботи поваром в ресторані «Десна» з 01.07.11 р.: перші два місяці вона за власним бажанням та за згодою власника працювала на умовах неповного робочого часу; ще місяць вона знаходилася у відпустці без збереження заробітної плати по догляду за хворим членом сім'ї, який на підставі медичного висновку потребує такого догляду; останні три місяці Калініна С.І. пропрацювала в нормальному режимі робочого часу. Після 6 місяців роботи Калініна забажала отримати щорічну основну відпустку тривалістю 24 к.д. Власник погодився надати відпустку, але лише

тільки за фактично відпрацьований час, тобто за три місяці роботи (тривалістю 9 днів).

Визначте право даної громадянки на відпустку та її тривалість.

Задача № 4

Працівниця текстильної фабрики «Пір'їнка» перебувала у відпустці з 16 серпня по 6 вересня 2010 р. Захворівши, вона подала листок непрацездатності (з 30 серпня по 3 вересня 2010 р.). На час захворювання припало 5 робочих дні. Наказом по підприємству відпустку працівниці було продовжено на 5 календарних днів (з 7 по 11 вересня 2010 р.) та визначено, що вона зобов'язана стати до роботи 13 вересня 2010 р.

Чи правильно продовжено відпустку з урахуванням листка непрацездатності?

Задача № 5

У вихідний день 12 червня 2013 кореспондент газети «Ранкові вісті» Дмитренко знаходився на дачі. Йому подзвонили з редакції, попросили терміново вийти на роботу у зв'язку з терактом на залізничному вокзалі і зробити репортаж з місця події. Він відмовився, пояснивши, що не встигне приїхати вчасно, так як знаходиться в 200 км від місця подій.

У яких випадках допускається залучення працівників до роботи у вихідні дні? Чи потрібна в даному випадку письмова згода працівника і врахування думки профспілкового органу?

Задача № 6

Закупра працює в храмі Святого Андрія прибиральницею. 7 січня 2013 р. в день Різдва Христового настоятель храму попросив її прибрати храм після святкової служби. Закупра заявила, що працювати в свята гріх і відмовилася. Письмового трудового договору з Закупрою укладено не було.

Чи законні дії настоятеля? У яких випадках допускається залучення працівників до роботи у святкові дні?

Задача № 7

Лікар бригади «швидкої допомоги» Гусєв звернувся в виборний профспілковий орган зі скаргою, в якій висловив незгоду з встановленим йому графіком змінності. Його вихідні дні за графіком в 2013 р. кілька разів збігалися з святковими днями - Новим роком, Великоднем, Днем незалежності України, але ніякого перенесення вихідного дня не проводилося.

Як слід вирішити даний спір?

Задача № 8

25 квітня 2013 р. школяр Олексій Ковригін (16 років) влаштувався на роботу кур'єром у вільний від навчання час. У період шкільних іспитів 20 травня він звернувся до адміністрації з проханням надати йому частину

щорічної оплачуваної відпустки (14 днів), а частину, що залишилася перенести на серпень.

Чи можна надати Ковригіну відпустку? Яка тривалість його відпустки? Чи допускається поділ відпустки на частини?

Задача № 9

У слюсаря авторемонтних майстерень Колпакова 5 вересня 2013 р. народився син. 10 вересня він подав працедавцю заяву про надання щорічної оплачуваної відпустки з 24 вересня. Але директор майстерень йому відмовив, пославшись на графік відпусток і хворобу змінника.

Чи законне дане рішення роботодавця?

Задача № 10

Мальчевський працює професором в гуманітарному університеті, фінансованому з державного бюджету України. Тривалість його щорічної оплачуваної відпустки становить 56 календарних днів. З 2005 по 2008 рр. він щорічно був членом приймальної екзаменаційної комісії з 1-го по 20-го липня. Використати зазначені 20 днів відпустки в інший час протягом навчального року у нього не було можливості. 18 вересня він написав заяву про заміну 80 календарних днів відпустки грошовою компенсацією.

Чи допускається заміна відпустки грошовою компенсацією і в яких випадках?

Тестові завдання

1. Основна щорічна відпустка повинна надаватися працівнику не пізніше ніж:

- А) через 11 місяців після початку роботи;
- Б) через 10 місяців після початку роботи;
- В) через 6 місяців після початку роботи;
- Г) через 5 місяців після початку роботи.

2. Творчі відпустки надаються тривалістю:

- А) до 6 місяців;
- Б) до 2 місяців;
- В) до 1 місяця.

3. Після кожного дня здавання крові працівнику – донору надається вихідний день:

- А) так;
- Б) ні

4. На передодні святкових днів тривалість роботи скорочується на 2 години:

- А) так;
- Б) ні.

5. Час перерви працівники використовують на власний розсуд, але на цей час працівники не можуть відлучатися з місця роботи:

- А) так;
- Б) ні

6. Тривалість щоденного безперервного відпочинку повинна бути:

- А) не менш ніж 42 години;
- Б) не менш 40 годин;
- В) не менш 36 годин;
- Г) не менш 30 годин.

7. Щорічна відпустка на вимогу працівника повинна бути перенесена на інший період у випадках:

- А) порушення власником терміну повідомлення працівника про час надання відпустки;
- Б) несвоєчасної виплати власником заробітної плати за час щорічної відпустки;
- В) тимчасової непрацездатності;
- Г) виконання працівником державних або громадських обов'язків;
- Д) настання строку відпустки у зв'язку з вагітністю і пологами;
- К) збігу щорічної відпустки з відпусткою з навчанням;
- Л) за сімейними обставинами.

8. Законодавством України встановлено такі святкові та неробочі дні:

- А) 1 січня;
- Б) 8 березня;
- В) 2 січня;
- Г) 31 грудня;
- Д) 23 лютого;
- Е) 1 травня;
- Ж) 2 травня;
- К) 9 травня;
- Л) 28 червня;
- М) 24 серпня;
- Н) 14 жовтня;
- О) 25 грудня;
- П) Трійця;
- Р) Пасха;
- С) Спас.

Нормативні акти та рекомендована література

1. Конституція України від 28 червня 1996 року. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.

2. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.71 р. № 1667-IX. *Відомості Верховної Ради Української РСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
3. Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996 року. *Відомості Верховної Ради України*. 1997. № 2. Ст. 4.
4. Про затвердження Порядку, тривалості та умов надання щорічних відпусток працівникам, які навчаються у вищих навчальних закладах з вечірньою та заочною формами навчання, де навчальний процес має свої особливості: Постанова КМУ від 28.06.1997 р. № 634. *Офіційний вісник України*. 1997. № 27. Ст. 52.
5. Про затвердження Порядку надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам: Постанова КМУ від 14.04.1997 р. № 346. *Офіційний вісник України*. 1997. № 16. Ст. 73.
6. Про затвердження умов, тривалості, порядку надання та оплати творчих відпусток: Постанова КМУ від 19.01.1998 р. № 45. *Офіційний вісник України*. - 1998. № 3. Ст. 105.
7. Рекомендації про порядок надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці: Затверджений наказом Мінпраці та соціальної політики України від 10 жовтня 1997 року № 7. *Людина і праця: Інформаційний бюлетень Міністерства праці та соціальної політики України*. 1997. 12. С. 27-28.
8. Бойко М. Д. Трудове право України: навчальний посібник. 3-тє вид., переробл. та допов. - К.: Атіка, 2010. 316 с.
9. Болотіна Н. Б. Трудове право України: навч. Посібник. К.: Знання, 2008. 375 с.
10. Венедіктов В. С. Правове регулювання часу відпочинку працівників органів внутрішніх справ України: науково-практичний посібник. Х.: Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2004. 165 с.
11. Гаращенко Л. П. Правове регулювання відпусток за законодавством України. К.: Павлім, 2003. 172 с.
12. Гаращенко Л. П. Становлення і розвиток законодавства про відпустки в Україні. *Правова держава: Щорічник наукових праць Інституту держави і права ім. В. М. Корецького НАН України*. 2003. Вип. 14. С. 367-376.
13. Глазырин В. В. Рабочее время и время отдыха иностранного гражданина. *Право и экономика*. 1998. № 5. С. 64—66.
14. Голева Н. Щорічні відпустки: порядок і умови надання. *Юридична газета*. 2005. № 24. С. 5-7
15. Дмитренко Ю. П. Трудове право України: підручник. К.: Юрінком Інтер, 2009. 624 с.
16. Дмитрієва К. І. Правове регулювання часу відпочинку за законодавством країн із розвинутою економікою. *Часопис Київського університету права*. 2013. № 1. С. 195-199.
17. Завгородня В. М. Правове регулювання часу відпочинку в трудовому праві Європейського Союзу та країн-членів. *Правовий вісник Української академії банківської справи*. 2011. № 2 (5). С. 1-6.

18. Загоруйко О.Ф. Актуалізація права на відпочинок в сучасних умовах розвитку трудового законодавства в Україні. *Ученые записки Таврического национального университета им. В.И. Вернадского. Серия «Юридические науки»*. 2012. Том 25 (64). № 1. С. 231-236.
19. Зубковський В. Компенсація за невикористану відпустку. *Право України*. 1999. № 2. С. 103-104.
20. Помогаєв В. Закон України «Про відпустки» набрав чинності в повному обсязі. *Праця і зарплата*. 1998. № 5. С. 13-15.
21. Рим О. М. Трудове право Європейського Союзу : монографія / О. М. Рим. Львів : «ГАЛИЧ-ПРЕС», 2020. 596 с.
22. Романець А. Новий Закон України «Про відпустки» - нові запитання. *Юридичний вісник України*. 1997. № 35. С. 3-6.
23. Ситницька О.А. Право на відпочинок та проблеми посилення юридичних гарантій його реалізації. *Університетські наукові записки*. 2007. № 2(22). С. 239-249.
24. Сонін О. Є. Способи захисту права на відпустку судом / Сонін О. Є. // Актуальні проблеми держави і права: Збірник наукових праць. – 2010. – Вип. 52. – с. 35- 41.
25. Сонін О.Є. Судовий захист права на відпустки за трудовим законодавством України. *Ученые записки Таврического национального университета им. В.И. Вернадского. Серия «Юридические науки»*. 2008. Том 21 (60). № 1. С. 109-115.
26. Теліпко В. Е., Дутова О. Г. Трудове право України: Навч. посіб. За заг. ред. Теліпко В. Е. К.: Центр учбової літератури, 2009. 456 с.
27. Трудове право (в схемах та визначеннях) : навч. посіб. / Коваленко А. В., Юнін О. С., Савельєва М. О. та ін. Дніпро : Видавець Біла К. О., 2017. 166 с.
28. Трудове право : підручник / [О. М. Ярошенко, С. М. Прилипко, А.М. Слюсар та ін.] ; за заг. ред. О.М. Ярошенка. 3-тє вид., перероб. і допов. Харків : Право, 2021. 544 с.
29. Трудове право України : підручник / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ ; [С. М. Бортник, К. Ю. Мельник, Л. В. Могілевський та ін.]. Харків, 2019. 408 с.
30. Трудове право України: навчальний посібник / кол. авторів; за ред. В. О. Кучера. Львів: ЛьвДУВС, 2017. 564 с.
31. Хуторян Н. Проблеми правового регулювання відпусток у проекті Трудового Кодексу України. *Право України*. 2009. № 3. С. 35-40.
32. Яблоновська Г.Г. Деякі питання щодо надання відпусток працівникам із сімейними обов'язками. Трудове право в контексті розбудови громадянського суспільства: *матеріали міжнародної науково-практичної конференції*, м. Путивль, 14-16 червня 2012 р. / За ред. проф. В.С. Венедіктова. – Путивль: Українська асоціація фахівців трудового права, Сумський національний аграрний університет, Путивльський коледж Сумського національного аграрного університету. 2012. С. 230-234.
33. Яблоновська Г.Г. Особливості правового регулювання часу відпочинку осіб із сімейними обов'язками. Захист прав людини – європейський вимір України: *матеріали міжнародної науково-практичної конференції*, присвяченої 10-річчю УАФТП; м. Севастополь, 6-9 червня 2013 р. / За ред. проф. В. С. Венедіктова. Севастополь: Українська асоціація фахівців трудового права, Севастопольський

Семінарське заняття № 5 **Поняття оплати праці і її правове регулювання**

Теоретичні питання

1. Поняття оплати праці та заробітної плати.
2. Структура і функції заробітної плати.
3. Сфери регулювання оплати праці.
4. Право працівника на оплату праці та його захист.
5. Організація оплати праці на підприємствах.
6. Нормування праці.

Теми доповідей і рефератів

1. Правові проблеми структури та змісту інституту заробітної плати.
2. Міжнародний досвід локального правового регулювання оплати праці.
3. Зміст державного регулювання оплати праці на сучасному етапі та напрямки його подальшого розвитку.
4. Гарантії з оплати праці: проблеми визначення та реалізації.
5. Індивідуально-договірне регулювання оплати праці в бюджетній сфері.
6. Пріоритетні задачі правового регулювання оплати праці в Україні.
7. Напрями удосконалення обліку натуральної оплати праці.
8. Оплата праці та її місце в системі ефективної мотивації.

ЗАДАЧІ

Задача № 1

Колосова має вищу освіту та 19 років працює вихователем у гуртожитку технікуму. Дізнавшись, що педагогічні робітники мають право на 20 % надбавку до зарплатні, вона звернулася до юриста технікуму з проханням роз'яснити, чи має вона це право.

Чи має право Колосова на надбавку до заробітної плати?

Задача № 2

Шилько з серпня 2008 року обіймає посаду начальника відділу культури і туризму районної державної адміністрації міста Миргород. У січні 2013 року Шилько захистив дисертацію і одержав науковий ступінь кандидата юридичних наук. Шилько звернувся до бухгалтерії держадміністрації та запитав, чи відтепер має він право отримувати надбавку за науковий ступінь.

Як мають відповісти у бухгалтерії згідно з чинним законодавством?

Задача № 3

Робота працівника госпрозрахункового підприємства Нікіфорової у нічний час з 22 год. по 23 год. оплачувалася у звичайному розмірі. На заяву

робітника про оплату праці цих годин у підвищеному розмірі адміністрацією було зазначено, що більша частина зміни не припадає на нічний час, а тому оплата такої праці буде провадитись у звичайному розмірі.

Чи правомірна відмова? Який порядок оплати роботи в нічний час?

Задача № 4

Лукаш була звільнена з роботи у зв'язку із скороченням штату з 22 червня 2009 р. Розрахунок одержала в день звільнення. Винагороду за підсумками роботи за рік Лукаш не виплатили, хоча інші працівники її отримали у березні 2010 року. Керівництво підприємства заявило, що Лукаш пропрацювала не повний рік, а колективним договором не передбачено нараховування звільненим працівникам винагороди за підсумками року.

Чи правильне це рішення? Куди потрібно звернутися, щоб вирішити спір?

Задача № 5

У зв'язку з нерівномірністю надходження заготовок фрезерувальнику VI розряду Савченку довелося виконувати роботу, що тарифікується за III розрядом, що істотно знизило його зарплату. Савченко зажадав виплатити йому міжрозрядну різницю. У розрахунковому відділі йому відмовили, пославшись на те, що виплата різниці в зарплаті не передбачена колективним договором. Савченко звернувся зі скаргою до суду.

Як вирішити цю скаргу?

Задача № 6

Лазарева працювала економістом у СП «Юган». Після закінчення восьми місяців роботи їй була надана відпустка за графіком. Однак в оплаті відпустки, на яку розраховувала Лазарева, їй було відмовлено. Адміністрація мотивувала відмову тим, що підприємство не є державним і працівники отримують досить високу заробітну плату. Як треба вирішити ситуацію?

Тестові завдання

1. Поняття заробітної плати охоплює:

- А) будь-які грошові виплати;
- Б) грошову або натуральну винагороду за виконану роботу;
- В) виплати за використання працівником своїх інструментів;
- Г) створення безпечних умов праці;
- Д) продуктові пайки, які видаються на підприємстві.

2. Розмір заробітної плати залежить:

- А) від складності та умов виконуваної роботи;
- Б) від професійно-ділових якостей працівника;
- В) від результатів праці працівника та господарської діяльності підприємства;
- Г) від якості та кількості виготовленої продукції.

3. До структури заробітної плати Закон відносить:

- А) основну та додаткову заробітну плату;
- Б) інші заохочувальні та компенсаційні виплати;
- В) усі види преміальних систем;
- Г) усі перелічені види.

4. Основна заробітна плата встановлюється у вигляді:

- А) тарифних ставок (окладів);
- Б) відрядних розцінок для робітників;
- В) премій;
- Г) усіх перелічених видів.

5. Назвіть функції оплати праці:

- А) стимулююча;
- Б) виробнича;
- В) соціальна;
- Г) економічна.

6. Додаткова оплата праці охоплює:

- А) винагороди за виконану роботу;
- Б) премії та своєчасне виконання роботи;
- В) тарифні ставки;
- Г) виплати за просту некваліфіковану роботу;
- Д) премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань.

7. До заохочувальних виплат належать:

- А) винагороди за підсумками роботи за рік;
- Б) премії за спеціальними системами та положеннями;
- В) компенсаційні та інші грошові й матеріальні виплати, не передбачені нормами права;
- Г) усі перелічені випадки.

8. Мінімальна заробітна плата виплачується за:

- А) виконання простої некваліфікованої роботи;
- Б) виконання роботи за 3 розрядом;
- В) при невиконанні нормвиробітку;
- Г) при скрутному становищі підприємства.

9. Організація оплати праці здійснюється на підставі:

- А) законодавчих актів та інших нормправа;
- Б) генеральної угоди на державному рівні;
- В) галузевих угод;
- Г) колективних угод і трудових договорів.

10. Суб'єкти організації оплати праці:

- А) тільки державні юридичні особи;
- Б) власники, об'єднання власників або їх представницькі органи;
- В) професійні спілки, їх об'єднання або представницькі органи;
- Г) робітники і службовці.

11. Тарифна система як основа організації оплати праці охоплює:

- А) тарифні сітки і тарифні ставки;
- Б) кваліфікацію працівників;
- В) схеми окладів і тарифних розрядів.

12. Тарифна система використовується для:

- А) запровадження відрядної форми оплати праці;
- Б) розподілу робіт залежно від їх складності та кваліфікації працівника;
- В) визначення основи формування та диференціації розмірів зарплати.

13. Правові методи регулювання оплати праці:

- А) державне і колективно-договірне регулювання оплати праці;
- Б) локальне і адміністративно-господарське регулювання;
- В) державне і нормативно-колективне регулювання.

14. Державне регулювання оплати праці охоплює норми:

- А) щодо змісту колективних договорів і угод;
- Б) щодо матеріального стимулювання передових колективних об'єднань;
- В) щодо порядку встановлення та перегляду розміру мінімальної зарплати;
- Г) щодо преміювання працівників.

15. До системи детальних безпосередніх нормативних актів про оплату праці належать:

- А) генеральна угода;
- Б) галузеві та регіональні угоди;
- В) колективний договір;
- Г) положення про преміювання.

16. Оплата праці гарантується:

- А) у разі використання додаткової щорічної відпустки учасниками бойових дій;
- Б) у разі обстеження в медичних закладах, перебування на військових зборах;
- В) під час вагітності, догляду за дитиною віком до трьох років та ін.;
- Г) у разі постійних переведень на іншу роботу;
- Д) у разі відсторонення від роботи.

17. Державне регулювання оплати праці здійснюється шляхом:

- А) встановлення розміру мінімальної заробітної плати;

- Б) регулювання інших нормі гарантій оплати праці (надурочних, простою, відпусток, медоглядів та ін.);
- В) регулювання оплати праці працівників, що фінансуються з бюджету;
- Г) у всіх передбачених випадках.

18. Порядок обчислення заробітної плати встановлений:

- А) постановами Кабінету Міністрів України;
- Б) законами України;
- В) положенням про преміювання, галузевими нормами права.

19. Форма виплати заробітної плати:

- А) грошові знаки, які мають законний обіг в Україні;
- Б) тільки банківські чеки;
- В) тільки натуральні виплати (частково, за колективним договором);
- Г) тільки національні грошові знаки України та натуральна форма;
- Д) будь-які грошові знаки інших країн світу (на вимогу працівника).

20. Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється:

- А) власником разом із профкомом підприємства;
- Б) Кабінетом Міністрів України разом з Федерацією профспілок України;
- В) Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів.

Нормативні акти та рекомендована література

1. Конституція України від 28 червня 1996 року. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.71 р. № 1667-IX. *Відомості Верховної Ради Української РСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
3. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22 червня 2012 року. *Офіційний вісник України*. - 2012. № 59. Ст. 2366.
4. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 року. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 28. Ст. 255.
5. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 року. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 36. Ст. 361.
6. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 року. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 17. Ст. 121.
7. Про Державний бюджет України на 2014 рік: Закон України від 16.01.2014 р. *Офіційний вісник України*. 2014. № 8. Ст. 230.
8. Про Концепцію дальшого реформування оплати праці в Україні: Указ Президента України від 25 грудня 2000 року № 1375/2000. *Офіційний вісник України*. 2000. № 52. Ст. 2257.
9. Про практику застосування судами законодавства про оплату праці: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 24 грудня 1999 № 13. URL : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=v0013700-99>.

10. Бабынина Л. Какая модель оплаты труда актуальна для России? *Человек и труд*. 2007. № 8. С. 65-67.
11. Бойко М. Д. Трудове право України: навчальний посібник. 3-тє вид., переробл. та допов. К.: Атіка, 2010. 316 с.
12. Болотіна Н. Б. Трудове право України: підручник. 5-тє вид., перероб. і доп. К.: Знання, 2008. 860 с.
13. Вакарюк Л. Роль заохочень та пільг у правовому стимулюванні працівників. *Підприємництво, господарство і право*. 2021. № 6. С. 95-100.
14. Валецька О. В. Аналіз структурних особливостей заробітної плати в трудовому праві. *Підприємництво, господарство і право*. 2007. № 6. С. 107-110.
15. Гальченко О.С. Пріоритетні задачі правового регулювання оплати праці в Україні. *Форум права*. 2010. № 2. С. 89-92.
16. Дячун О. В. Організація, нормування та оплата праці: Навчальний посібник. Львів: Видавництво «Афіша», 2001. 220 с.
17. Ляш О.І., Дошак М.В. Соціально-економічні засади оплати праці в Україні та за її межами. *Науковий вісник НЛТУ України: збірник науково-технічних праць*. Львів: НЛТУ України. 2007. Вип. 17.4. С. 165-168.
18. Кір'ян Т. Проблемні питання реформування оплати праці в Україні. *Україна: аспекти праці*. 2003. № 2. С. 32-36.
19. Кодекс законів про працю України: Науково-практичний коментар / В. Г. Ротань, І. В. Зуб, В. С. Сичинський. К., 2005. 976 с.
20. Маринич Л.В. Правовий екскурс щодо проблем реформування інституту оплати праці. *Форум права*. 2011. № 1. С. 617-623.
21. Никифоров А., Лубков А. Основные направления реформирования заработной платы. *Экономист*. 1999. № 4. С. 41-48.
22. Пижова М. О. Особливості класифікацій юридичних гарантій реалізації прав на справедливу оплату праці. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія Юриспруденція*. 2020. Вип. 46. С. 134-137.
23. Пилипенко П. П., Бурак В. Я., Козак З. Я. Трудове право України: Академічний курс. К.: Знання, 2004. 536 с.
24. Процевський О. Окремі питання захисту права на заробітну плату в судовому порядку. *Право України*. 2008. № 2. С. 64-69.
25. Рим О. М. Трудове право Європейського Союзу : монографія / О. М. Рим. Львів : «ГАЛИЧ-ПРЕС», 2020. 596 с.
26. Селецький О.В. Проблеми правового регулювання оплати праці в сучасних умовах. Актуальні проблеми регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: *Тези доповідей та наукових повідомлень учасників III Міжнародної науково-практичної конференції, 7-8 жовтня 2011 р.* / За ред. к.ю.н., доц. В.В. Жернакова. Харків: Кросроуд, 2011. С. 298-300.
27. Сімутіна Я. В. Методи регулювання заробітної плати на сучасному етапі (правові проблеми) : монографія. К. : Київськ. ун-т права НАН України, 2009. 176 с.
28. Сінокоп Д.С. Проблеми та напрямки реформування оплати праці працівників бюджетної сфери. *Збірник наукових праць Кіровоградського національного технічного університету (економічні науки)*. 2010. Випуск 18 (частина I). С. 126-129.
29. Теліпко В. Е., Дутова О. Г. Трудове право України: Навч. посіб. / За заг. ред. Теліпко В. Е. К.: Центр учбової літератури, 2009. 456 с.

30. Трудове право (в схемах та визначеннях) : навч. посіб. / Коваленко А. В., Юнін О. С., Савельєва М. О. та ін. – Дніпро : Видавець Біла К. О., 2017. 166 с.
31. Трудове право : підручник / [О. М. Ярошенко, С. М. Прилипка, А.М. Слюсар та ін.] ; за заг. ред. О.М. Ярошенка. 3-тє вид., перероб. і допов. Харків : Право, 2021. 544 с.
32. Трудове право України : підручник / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ ; [С. М. Бортник, К. Ю. Мельник, Л. В. Могілевський та ін.]. Харків, 2019. 408 с.
33. Трудове право України: навчальний посібник / кол. авторів; за ред. В. О. Кучера. Львів: ЛьвДУВС, 2017. 564 с.
34. Філіпповський В.М., Єфремова Ю.А. Вплив стимулювання праці державних службовців на ефективність діяльності органів виконавчої влади. *Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля.* – 2011. № 17. С. 26-32.
35. Шило Ж. С., Поліщук О.Ю. Проблеми заробітної плати та вартості робочої сили в Україні. *Проблеми раціонального використання соціально-економічного та природно-ресурсного потенціалу регіону: фінансова політика та інвестиції. Збірник наукових праць:* Випуск XVI, № 1. Київ, СЕУ / Рівне, НУВГП, 2010. С. 422-431.
36. Шимановська Р.М. Удосконалення механізмів державного та договірної регулювання системи оплати праці на основі досвіду західних країн. *Державне управління: теорія та практика.* 2010. № 2. С. 98-105.
37. Шульгінова Л.А. Науково-теоретичні аспекти регулювання оплати праці. *Державне будівництво.* 2011. № 2. С. 56-67.

Семінарське заняття № 6

Матеріальна відповідальність сторін трудового договору

Теоретичні питання

1. Поняття та загальна характеристика матеріальної відповідальності працівника за шкоду, заподіяну підприємству.
2. Підстави та умови матеріальної відповідальності працівників.
3. Відмінність матеріальної відповідальності у трудовому праві від цивільно–правової.
4. Обмежена матеріальна відповідальність працівників.
5. Повна матеріальна відповідальність працівників.
6. Визначення розміру шкоди, заподіяної працівником.
7. Поняття та загальна характеристика матеріальної відповідальності роботодавця.
8. Особливості притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності.
9. Порядок відшкодування шкоди, завданої працівникові.
10. Особливості відшкодування моральної шкоди працівникові.

Теми доповідей і рефератів

1. Правове регулювання колективної (бригадної) матеріальної відповідальності.

2. Порядок покриття шкоди, заподіяної працівником.
3. Загальна характеристика письмових договорів про повну матеріальну відповідальність.
4. Підвищена матеріальна відповідальність у трудовому праві.

ЗАДАЧІ

Задача № 1

Приватне підприємство «Тет-а-Тет» уклало договори про повну матеріальну відповідальність з групою працівників (11 осіб). Однак у зв'язку зі зміною власника підприємство змінило назву на «Відродження». Чи потрібно у зв'язку з цим переукладати договори про повну матеріальну відповідальність?

Задача № 2

Бухгалтер Демченко провела зайві нарахування працівникові грошової компенсації за невикористані Ветуховим щорічні відпустки. Це стало відомим через 2 роки. Ветухов відмовився повернути переплачені кошти. Директор підприємства запропонував бухгалтеру Демченко повернути підприємству всю суму за власним бажанням.

Чи повинна Демченко повернути всю суму, якщо вона є більшою за її оклад? Який порядок стягнення, якщо виплачена сума є меншою за середню заробітну плату бухгалтера?

Задача № 3

Несторов працював товарознавцем на ВАТ «Діамант». Цей працівник безпосередньо займався обслуговуванням матеріальних цінностей. Роботодавець зажадав від працівника укладення письмового договору про повну матеріальну відповідальність. Несторов відмовився від укладення такого договору, аргументувавши, що він ще не досяг 18-річного віку.

Чи дійсно в даній ситуації письмовий договір про повну матеріальну відповідальність не повинен укладатися?

Задача № 4

Водій швидкої допомоги Пархоменко після закінчення робочого дня вирішив залишити машину швидкої допомоги у себе у дворі, щоб потім зранку на ній добратися на роботу. О 3-й ночі машину охопило полум'я внаслідок того, що неподалеку догорало сміття і вітер відповідно сприяв загоранню машини. Автомашина була пошкоджена повністю. Роботодавець дізнався про це наступного ж дня і подав позов до районного суду щодо відшкодування шкоди даним працівником у повному розмірі. Працівник заперечував проти цієї вимоги роботодавця, аргументувавши тим, що шкода установі була завдана не в робочий час, а також не умисними діями.

На чью користь суд вирішить дану ситуацію?

Задача № 5

Працівник Наумов, перебуваючи на робочому місці в робочий час в нетверезому стані, умисно зіпсував двері на прохідній підприємства, а також продовжував розпивати спиртні напої на території підприємства.

Які міри може застосувати до працівника роботодавець?

Задача № 6

ВАТ «Ковбасний комбінат «Велетень» звернулося до суду з позовом до головного інженера комбінату Волкова про стягнення 23 тис. грн. Позивач обґрунтував свої вимоги тим, що Волков допустив порушення технологічного режиму і довільно змінив рецептуру виробництва продукції. В результаті відбулася перевитрата сировини (м'яса, спецій і т.д.), з якої при звичайному режимі можна було б виготовити продукції ще на суму 11 тис. грн. (собівартість). Оскільки Волков входив за посадою до складу Ради директорів, позивач вимагав повного відшкодування заподіяної шкоди, включаючи недоотриманий прибуток.

У ході судового засідання Волков, посиляючись на те, що у нього двоє неповнолітніх дітей, просив зменшити суму збитків. Крім того, він просив врахувати, що продукція, вироблена за новою технологією, була повністю реалізована на суму 16 тис. грн.

Як має бути вирішено спір?

Задача № 7

Слюсар Аржанов при обробці деталі допустив з недбалості поломку верстата. Наказом директора йому було оголошено сувору догану, а бухгалтерія утримала з його заробітної плати повну вартість ремонту верстата.

Аржанов, вважаючи неправомірним застосування одночасно двох заходів впливу за один і той же проступок, звернувся до комісії по трудовим спорам. Крім того, в заяві Аржанов вказав, що верстат був дуже старий.

Чи можливе одночасне залучення до матеріальної відповідальності працівника і накладення на нього дисциплінарного стягнення? Чи повинен Аржанов нести матеріальну відповідальність?

Задача № 8

У гардеробі драматичного театру ім. Т. Г. Шевченка по халатності гардеробниці Носикової була вкрадена шуба. Адміністрація театру виплатила потерпілій 2 тис. дол США (сума компенсації була встановлена за домовленістю з потерпілою). Через два місяці після події адміністрація, погрожуючи порушенням кримінальної справи, зажадала, щоб Носикова внесла суму, еквівалентну 2 тис. дол США, в касу театру.

Носикова, не маючи достатніх коштів, підписала з адміністрацією театру договір (угоду) про порядок відшкодування заподіяної шкоди, що передбачає утримання із заробітної плати суми в розмірі 30 %. Через шість місяців, протягом яких адміністрація здійснювала утримання, Носикова зажадала розірвати дану угоду, про що подала адміністрації відповідну заяву.

Адміністрація відмовилася розірвати угоду.
Чи правомірні дії адміністрації театру?

Тестові завдання

1. Матеріальна відповідальність відрізняється від інших видів юридичної відповідальності:

- А) суб'єктивним складом;
- Б) розмірами покриття шкоди;
- В) порядком покриття заподіяної шкоди;
- Г) створенням належних умов для збереження майна;
- Д) обов'язком доводити вину працівника в заподіянні шкоди;
- Є) усіма преліченими випадками.

2. Правове значення матеріальної відповідальності виражається:

- А) у поновленні цілісності майна;
- Б) у вихованні у працівників дбайливого ставлення до майна;
- В) у виданні наказу про стягнення шкоди;
- Г) зверненні до суду за захистом.

3. Пряма шкода охоплює:

- А) зниження цінності майна;
- Б) погіршення і знецінення майна;
- В) неотримані доходи та прибутки;
- Г) виплачені штрафи та компенсації.

4. Шкода не є протиправною й не підлягає відшкодуванню, якщо вона заподіяна:

- А) у разі крайньої необхідності;
- Б) внаслідок вказівки керівника;
- В) у випадку нормального виробничого та господарського ризику;
- Г) внаслідок недотримання власником умови про виплату премії працівникові.

5. Умови матеріальної відповідальності:

- А) вина працівника;
- Б) протиправність діяння;
- В) наявність причинного зв'язку між діями чи бездіяльністю працівника й заподіяною шкодою;
- Г) неналежне ставлення до майна підприємства;
- Д) заподіяння шкоди у стані алкогольного сп'яніння.

6. Якщо в місячний строк після закінчення розслідування працівника не притягнуто до матеріальної відповідальності, то:

- А) такий працівник не несе жодної відповідальності;

Б) стягнути з нього заподіяну шкоду можна лише через суд протягом року;

В) пропущений строк можна поновити за будь-яких обставин.

7. Обставини, що впливають на розмір заподіяної шкоди:

А) неналежне забезпечення умов праці;

Б) об'єктивні умови, що ускладнюють збереження працівником майна;

В) матеріальне становище працівника.

8. За заподіяну шкоду сторони трудового договору несуть відповідальність:

А) матеріальну і моральну;

Б) матеріальну і адміністративну;

В) матеріальну і майнову;

Г) матеріальну і громадську;

Д) моральну і майнову.

9. Види матеріальної відповідальності:

А) обмежена і повна;

Б) обмежена і підвищена;

В) обмежена і кратна;

Г) повна і кратна;

Д) обмежена, повна і підвищена.

10. Способи покриття заподіяної шкоди:

А) добровільний і примусовий;

Б) добровільний і адміністративний;

В) примусовий і судовий.

11. Повна матеріальна відповідальність — це обов'язок працівника покрити заподіяну шкоду:

А) у повному розмірі;

Б) з урахуванням прямих дійсної шкоди;

В) у повному розмірі в межах прямої дійсної шкоди;

Г) у повному розмірі з урахуванням неотриманих доходів.

12. Повна матеріальна відповідальність виникає:

А) коли укладено договір про повну матеріальну відповідальність;

Б) коли шкоду заподіяно працівником, який перебував у нетверезому стані;

В) коли шкоду заподіяно не під час виконання трудових обов'язків;

Г) коли посадова особа незаконно звільнила працівника;

Д) коли майно було одержане під звіт за разовим дорученням;

Е) у всіх зазначених випадках.

13. Письмові договори про повну матеріальну відповідальність укладаються:

- А) з будь-яким працівником;
- Б) лише з повнолітнім працівником;
- В) тільки з працівниками, які обіймають посади, пов'язані з перевезенням цінностей.

14. Види повної матеріальної відповідальності:

- А) колективна (бригадна) та індивідуальна;
- Б) тільки колективна (бригадна);
- В) колективна (бригадна) та обмежена.

15. Колективна (бригадна) матеріальна відповідальність встановлюється:

- А) самостійно власником підприємства;
- Б) власником за погодженням із профспілковим органом;
- В) у разі неможливості розмежувати матеріальну відповідальність кожного працівника;
- Г) у разі обов'язкового укладення письмового договору про колективну матеріальну відповідальність з усіма членами колективу;
- Д) за наявності переліку робіт, де може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність.

16. Матеріальна відповідальність відрізняється від майнової за цивільним правом:

- А) суб'єктами, розмірами та порядком стягнення заподіяної шкоди;
- Б) суб'єктами, повнотою і порядком стягнення заподіяної шкоди;
- В) тільки порядком стягнення заподіяної шкоди;
- Г) видами, підставами, правами і обов'язками суб'єктів.

17. Розміри обмеженої матеріальної відповідальності:

- А) не більше середньомісячної заробітної плати;
- Б) не більше п'ятимісячної заробітної плати;
- В) не більше шкоди, заподіяної майну підприємства.

Нормативні акти та рекомендована література

1. Конституція України від 28 червня 1996 року. // *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.71 р. № 1667-ІХ. *Відомості Верховної Ради Української РСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
3. Цивільний кодекс України. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 40. Ст. 356.
4. Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою

дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей: Закон України від 6 червня 1995 року. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 22. Ст. 173.

5. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 року. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 17. Ст. 121.

6. Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 року (в редакції від 21.11.02). URL : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?page=1&nreg=2694-12>.

7. Про затвердження Порядку визначення розміру збитків від розкрадання, нестачі, знищення (псування) матеріальних цінностей: Постанова Кабінету Міністрів України від 22 січня 1996 р. № 116. *Урядовий кур'єр* від 01 лютого 1996 року.

8. Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 29 грудня 1992 року № 14. *Галицькі контракти*. 2008. № 29. С. 288-290.

9. Про затвердження Переліку робіт, при виконанні яких може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність, умови її застосування і Типового договору про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність: Наказ Міністерства праці України від 12 травня 1996 року № 43. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=z0286-96>.

10. Белинский Е. С. Материальная ответственность рабочих и служащих. Киев-Донецк: Вища школа, 1984. 168 с.

11. Богомаз Г. Л. Однорідність матеріальної відповідальності сторін трудового договору. *Судова апеляція*. 2006. № 4. С. 112-116.

12. Болотіна Н. Б. Трудове право України: навч. посібник. К.: Знання, 2008. 375 с.

13. Венедиктов В. С. Трудовое право Украины: Учебное пособие для юридических высших учебных заведений. Х.: Консум, 2004. 368 с.

14. Відшкодування матеріальної і моральної шкоди та компенсаційні виплати: нормативні акти, роз'яснення, коментарі. Відп. редактор П. І. Шевчук. К.: Юрінком Інтер, 1998. 928с.

15. Жарков Г. М. Трудове право України: Підручник. К.: Ленвіт, 2007. 428 с.

16. Кравцов Д.М. До питання про звільнення працівників від повної матеріальної відповідальності. Трудове право та проблеми соціального захисту населення в контексті правової держави: *Матеріали науково-практичної конференції*; м. Харків, 24-25 вересня 2010 р. / За ред. В.С. Венедіктова. Харків: Українська асоціація фахівців трудового права, Харківський економіко-правовий університет, 2010. С. 201-204.

17. Мироненко В.П. Поняття матеріальної відповідальності працівників у трудовому праві. *Юридична наука*. 2012. №1 С. 52-58.

18. Прилипко С.М. До питання матеріальної відповідальності сторін трудового договору. *Проблеми законності: Респ. міжвідом. наук. зб.* / Відп. ред. В.Я Тацій. Х.: Нац. юрид. акад. України, 2009. Вип. 100. С. 155-164.

19. Прокопенко В. І. Трудове право України: Підручник. Видання третє, перероб. та доповн. Х.: Консум, 2002. 528 с.

20. Рим О. М. Трудове право Європейського Союзу : монографія / О. М. Рим. Львів : «ГАЛИЧ-ПРЕС», 2020. 596 с.

21. Сергеев В. И. Материальная ответственность подотчетного лица: практические рекомендации. *Право и экономика*. 1998. № 3. С. 68-73.
22. Стависский П. Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве. Киев-Одесса: Вища школа, 1982. 246 с.
23. Стичинський Б. С., Зуб І. В., Ротань В. Г. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю. К.: Видавництво А.С.К., 2000. 682с.
24. Ткалич Ю.В. Обмежена матеріальна відповідальність працівників за трудовим договором. Актуальні проблеми юридичної науки – 2010: *матеріали міжнародної науково-практичної конференції* [«Актуальні проблеми юридичної науки – 2010»], (Київ, 26 листоп. 2010) / За заг. Ред. В.К. Матвійчика, Ю.В. Нікітіна, Н.Б. Болотіної / У 2-х частинах. Частина 2. К.: Національна академія управління, 2011. С. 101-103.
25. Трудове право (в схемах та визначеннях) : навч. посіб. / Коваленко А. В., Юнін О. С., Савельєва М. О. та ін. – Дніпро : Видавець Біла К. О., 2017. 166 с.
26. Трудове право : підручник / [О. М. Ярошенко, С. М. Прилипка, А.М. Слюсар та ін.] ; за заг. ред. О.М. Ярошенка. 3-тє вид., перероб. і допов. Харків : Право, 2021. 544 с.
27. Трудове право України : підручник / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ ; [С. М. Бортник, К. Ю. Мельник, Л. В. Могілевський та ін.]. Харків, 2019. 408 с.
28. Трудове право України: навчальний посібник / кол. авторів; за ред. В. О. Кучера. Львів: ЛьвДУВС, 2017. 564 с.
29. Урда М.Н. Проблемы определения порядка и основания привлечения к ответственности работников за причинение ущерба работодателю в результате недостачи. *Захист прав людини – європейський вимір України: матеріали міжнародної науково-практичної конференції*, присвяченої 10-річчю УАФТП; м. Севастополь, 6-9 червня 2013 р. / За ред. проф. В. С. Венедіктова. – Севастополь: Українська асоціація фахівців трудового права, Севастопольський інститут банківської справи Української академії банківської справи НБУ. 2013. С. 191-195.
30. Хайнус О.І. Поняття матеріальної відповідальності працівників у трудовому праві. *Часопис Київського університету права*. 2011. № 4. С. 410-414.
31. Хуторян Н. М. Реформування трудового законодавства про матеріальну відповідальність. *Держава і право: збірник наукових праць. Юрид. і політ. науки*. 2006. Випуск 33. С. 231-234.
32. Хуторян Н. М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин: Монографія. К.: Інститут держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2002. 264 с.
33. Черкасов О.В. Щодо проблеми застосування колективної (бригадної) матеріальної відповідальності працівників. *Захист прав людини – європейський вимір України: матеріали міжнародної науково-практичної конференції*, присвяченої 10-річчю УАФТП; м. Севастополь, 6-9 червня 2013 р. / За ред. проф. В. С. Венедіктова. Севастополь: Українська асоціація фахівців трудового права, Севастопольський інститут банківської справи Української академії банківської справи НБУ. 2013. С. 254-258.

Семінарське заняття № 7 Індивідуальні трудові спори і порядок їх вирішення

Теоретичні питання

1. Поняття трудових спорів та причини їх виникнення.
2. Порядок вирішення індивідуальних трудових спорів.
3. Комісія з трудових спорів: поняття, склад, повноваження.
4. Розгляд трудових спорів у судовому порядку.

Теми доповідей і рефератів

1. Вдосконалення правового механізму регулювання вирішення індивідуальних трудових спорів як елемент розбудови громадянського суспільства.
2. Проблеми самозахисту у трудовому праві.
3. Порядок вирішення індивідуальних трудових спорів за законодавством України та за кородоном.

ЗАДАЧІ

Задача № 1

Громадянин Іконов звернувся через 10 днів після звільнення його з роботи до суду з позовом до заводу про поновлення його на роботі на цьому ж заводі, оскільки підставою припинення трудового договору була ініціатива власника підприємства через прогул цього працівника. Іконов наголошував, що в нього є довідка від медичної установи, що саме в цей день він хворів і не зміг з'явитися на роботі. Суд відмовив у розгляді позову, мотивуючи тим, що такий спір повинен вирішуватися у них на місцевому рівні в комісії по трудовим спорам.

Чи правомірне рішення суду?

Задача № 2

Позивач Васильков, який працював токарем, звернувся до суду з проханням вирішити спірну ситуацію, яка склалася між ним і роботодавцем Стрільцем. Справа в тому, що Стрільць не забезпечував працівника належним спецодягом для виконання цієї роботи. Васильков звернувся до суду для вирішення цього спору, оскільки у них на підприємстві не сформована комісія по трудовим спорам. У ході розслідування виявилось, що працівник пред'являє вимоги минулорічної давності, тобто минув аж 1 рік з того дня, коли він дізнався про порушення свого права.

Чи може вплинути строк давності відомостей на розгляд і вирішення справи?

Задача № 3

Сімнадцятирічний робітник заводу Барило і двадцятирічний робітник того ж заводу Косаченко, студент вечірнього вузу, звернулися в КТС із заявою

про незгоду з наданням їм щорічних відпусток за затвердженим графіком у травні. У заяві вони також вказували, що їх влаштовує надання відпустки в літній час.

Яка Ваша думка з даного питання? Обґрунтуйте рішення, яке має прийняти КТС.

Задача № 4

Марченко звернувся до суду і пред'явив позов до організації про поновлення на роботі, оскільки вважав своє звільнення неправомірним. Він пояснив, що 5 вересня 2012 року подав письмову заяву про звільнення за власним бажанням, але вже 10 вересня звернувся знову з письмовою заявою та повідомив, що відкликає свою заяву про звільнення. Однак йому відмовили, пославшись на те, що 9 вересня вже був виданий наказ про його звільнення згідно ст. 38 КЗпП України.

Яке рішення прийме суд?

Тестові завдання

1. Трудові спори поділяються на такі види:

- А) індивідуальні;
- Б) між членами трудового колективу;
- В) між колективами цехів;
- Г) колективні;
- Д) усі названі.

2. Поняття визначення трудових спорів охоплює:

- А) неврегульовані шляхом безпосередніх переговорів суперечності;
- Б) сторони трудового спору;
- В) елементи позовного і непозовного характеру;
- Г) встановлений законом порядок розгляду;
- Д) зміст позовного характеру.

3. Причини виникнення трудових спорів мають такий характер:

- А) колективно-договірний;
- Б) суб'єктивний;
- В) організаційно-правовий;
- Г) організаційно-господарський;
- Д) організаційно-договірний;
- Е) індивідуально-прикладний.

4. Органи, що розглядають індивідуальні трудові спори:

- А) комісії по трудових спорах;
- Б) місцеві суди;
- В) незалежний посередник;

- Г) примирна комісія;
- Д) трудовий арбітраж;
- Е) Національна служба посередництва та примирення.

5. За характером трудові спори поділяються на:

- А) майнові та немайнові;
- Б) позовні й непозовні;
- В) позовні й процесуальні;
- Г) позовні й немайнові;
- Д) спірні та неспірні.

6. За змістом та кількістю суб'єктів трудові спори поділяються на:

- А) індивідуальні та масові;
- Б) індивідуальні та третейські;
- В) індивідуальні та колективні;
- Г) індивідуальні та дуетні.

7. Принципи розгляду трудових спорів:

- А) доступність і зручність;
- Б) колегіальність і швидкість розгляду;
- В) додержання законності та забезпечення виконання рішень;
- Г) всесторонність і доступність;
- Д) повнота і законність.

8. Комісії по трудових спорах створюються на підставах, де:

- А) працює 15 і більше чоловік;
- Б) працює 20 і більше чоловік;
- В) працює 30 і більше чоловік;
- Г) працює 50 і більше чоловік;
- Д) незалежно від кількості працюючих.

9. Зі складу КТС обираються:

- А) голова комісії по трудових спорах;
- Б) заступник голови комісії по трудових спорах;
- В) секретар комісії по трудових спорах;
- Г) бухгалтер комісії по трудових спорах;
- Д) судовий виконавець КТС;
- Е) усі перераховані особи.

10. У складі КТС повинно бути:

- А) порівно представників роботодавця і трудового колективу;
- Б) більше представників трудового колективу;
- В) більше представників роботодавця;
- Г) не має значення.

11. Суд у розгляді трудового спору може бути:

- А) другою інстанцією після КТС;
- Б) тільки першою інстанцією для сторін трудових правовідносин;
- В) органом примирення;
- Г) першою та другою інстанцією.

12. Існують такі види строків щодо розв'язання трудових спорів:

- А) звернення;
- Б) розгляду;
- В) виконання;
- Г) поновлення;
- Д) усі зазначені види.

13. До непозовних спорів належать такі, що виникають з правовідносин:

- А) щодо встановлення умов праці між профспілковим органом та власником;
- Б) трудових між працівником і власником;
- В) з питань підвищення кваліфікації;
- Г) з питань соціального страхування;
- Д) усіх перелічених.

14. Працівник повинен звернутися до суду з причин незаконного звільнення за розглядом трудового спору протягом:

- А) 14 днів;
- Б) одного місяця;
- В) двох місяців;
- Г) трьох місяців.

15. Безпосередньо в суді розглядаються такі трудові спори:

- А) працівників підприємств, де не обирається КТС;
- Б) працівників про поновлення на роботі;
- В) власників про компенсацію працівниками матеріальної шкоди;
- Г) у всіх зазначених випадках.

16. Трудові спори розглядаються протягом:

- А) семи днів у КТС і 10 — в суді;
- Б) десяти днів в КТС і в суді;
- В) семи днів у суді і в КТС;
- Г) 14 днів у КТС і суді.

17. Рішення КТС приймається:

- А) більшістю голосів її членів, присутніх на засіданні КТС;
- Б) 60 відсотками голосів присутніх;
- В) не менше як двома третинами присутніх на засіданні КТС.

18. Виконання рішення КТС здійснюється:

- А) добровільно або примусово;
- Б) добровільно або за угодою сторін;
- В) тільки за угодою сторін;
- Г) тільки примусово.

19. Безпосередньо в суді розглядаються трудові спори:

- А) працівників, запрошених на роботу в порядку переведення;
- Б) молодих спеціалістів, направлених на роботу;
- В) вагітних жінок, які мають дітей віком до трьох років, дитину-інваліда;
- Г) у всіх зазначених випадках.

20. Індивідуальні трудові спори виникають лише між:

- А) сторонами трудового договору;
- Б) сторонами колективного договору;
- В) власникомі окремою особою;
- Г) сторонами договору підряду.

21. Рішення КТС виконується добровільно у строк:

- А) триденний після закінчення десяти днів;
- Б) семиденний після закінчення семи днів;
- В) десятиденний після закінчення десяти днів;
- Г) триденний після закінчення семи днів.

22. Якщо рішення КТС виконується примусово, то посвідчення:

- А) подається працівникові;
- Б) має силу виконавчого листа;
- В) пред'являється до суду протягом одного місяця;
- Г) не видається в разі звернення до суду про вирішення трудового спору.

23. У складі КТС повинно бути:

- А) три особи;
- Б) п'ять осіб;
- В) парна кількість осіб;
- Г) непарна кількість осіб.

24. В особливому порядку розглядаються трудові спори:

- А) суддів і прокурорсько&слідчих працівників;
- Б) працівників навчальних і наукових закладів;
- В) працівників транспорту.

25. На підставі пред'явленого посвідчення, рішення КТС примусово виконується:

- А) судовим виконавцем;

- Б) суддею;
- В) прокуратурою;
- Г) правоохоронними органами;
- Д) виконавцем КТС.

26. У зв'язку з невиконанням заробітної плати працівник може звернутися до суду протягом:

- А) одного місяця;
- Б) двох місяців;
- В) трьох місяців;
- Г) без обмеження будь-яким строком.

27. У зв'язку з оскарженням незаконно оголошеної догани працівник може звернутися до суду протягом:

- А) одного місяця;
- Б) трьох місяців;
- В) шести місяців;
- Г) одного року.

Нормативні акти та рекомендована література

1. Конституція України від 28 червня 1996 року. // *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.71 р. № 1667-ІХ. *Відомості Верховної Ради Української РСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
3. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 року. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 45. Ст. 397.
4. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму ВСУ від 06.11.1992 № 9. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>.
5. Андріїв В.М., Ізарова І.О. Трудові спори: навчальний посіб. / Андріїв В.М., Ізарова І.О. Чернігів: Чернігівський державний інститут права, соціальних технологій та праці, 2011. 236 с.
6. Бойко М. Д. Трудове право України: навч. посібник. Курс лекцій. К.: «Олан», 2002. 335 с.
7. Болотіна Н. Б. Трудове право України: навч. посібник. К.: Знання, 2008. 375 с.
8. Грузінова Л.П. Трудові спори: Навч. посіб. К.: МАУП, 2002. 104 с.
9. Давиденко Г. Зміни порядку розгляду індивідуальних трудових спорів. *Право України*. 1992. № 9. С. 12—15.
10. Давиденко Г. І. Розгляд судами спорів, пов'язаних з укладенням, зміною і припиненням трудового договору. *Вісник Верховного Суду України*. 1997. № 3. С. 35-36.
11. Дмитренко Ю. П. Трудове право України: підручник. К.: Юрінком Інтер, 2009. 624 с.
12. Жигалкін П.І., Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Судова практика та її значення для регулювання відносин у сфері праці: монографія. Х.: ФІНН, 2008. 541с.
13. Косса С. М. Вирішення трудових спорів судом. Львів: Світ, 1998. 32 с.

14. Лазор В. Поняття трудових спорів, конфліктів та їх позовний і непозовний характер. *Право України*. 2002. № 7. С. 89-94.
15. Маркіна Т. Щодо способів захисту прав за законодавством України про працю. *Право України*. 2002. №2. С. 53-57.
16. Мельник В. До характеристики підстав розгляду трудових спорів у судовому порядку. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. № 12 . С. 140 - 144.
17. Мельник В. Особливості захисту трудових прав окремих категорій працівників у судовому порядку. *Підприємництво, господарство і право*. 2020. № 2. С.155-159.
18. Рим О. М. Трудове право Європейського Союзу : монографія / О. М. Рим. Львів : «ГАЛИЧ-ПРЕС», 2020. 596 с.
19. Толкунова В. Н. Трудовые споры и порядок их разрешения: Учеб. пособ. 3 изд., перераб., и доп. М.: Юрист, 1999. 235 с.
20. Трудове право (в схемах та визначеннях) : навч. посіб. / Коваленко А. В., Юнін О. С., Савельєва М. О. та ін. – Дніпро : Видавець Біла К. О., 2017. 166 с.
21. Трудове право : підручник / [О. М. Ярошенко, С. М. Прилипко, А.М. Слюсар та ін.] ; за заг. ред. О.М. Ярошенка. 3-тє вид., перероб. і допов. Харків : Право, 2021. 544 с.
22. Трудове право України : підручник / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ ; [С. М. Бортник, К. Ю. Мельник, Л. В. Могілевський та ін.]. Харків, 2019. 408 с.
23. Трудове право України: Академічний курс. Підручник для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак , З. Я. Козак та інші; За ред. П. Д. Пилипенка. - 2-е вид., перероб і доп. - К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2006 - 544 с.
24. Трудове право України: навчальний посібник / кол. авторів; за ред. В. О. Кучера. Львів: ЛьвДУВС, 2017. 564 с.
25. Трудові спори: Навч. Посібник. За заг. ред. В.П. Пастухова. К.: Магістр-XXI сторіччя, 2005. 272 с.
26. Чаншиєва Г. І., Фадеєнко А. Ф. Розгляд судами справ у спорах, що виникають з трудових правовідносин (окремі питання). *Право України*. 1998. № 8. С. 58-63.
27. Шумський П.В. Теоретико-правові проблеми вирішення трудових спорів (за чинним законодавством України). *Юридичний вісник*. 2009. № 3 (12). С. 55-58.
28. Юшко А. Розгляд судами спорів, викликаних реорганізацією підприємства. *Право України*. 1998. № 9. С. 18-22.

3. РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

Нормативно-правові акти

1. Конституція України від 28 червня 1996 року. // *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.71 р. № 1667-ІХ. *Відомості Верховної Ради Української РСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
3. Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996 р. (із змін і доп.). *Відомості Верховної Ради України*. 1997. № 2. Ст. 4.
4. Про державну службу: Закон України від 10 грудня 2015 року (із змін і доп.). *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 4. Ст. 43.
5. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 р. (із змін та доп.). *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 36. Ст. 361.
4. Про кооперацію: Закон України від 10 липня 2003 р. *Відомості Верховної Ради України*. 2004. № 5. Ст. 35.
5. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 р. (із змін, і доп.). *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 17. Ст. 121.
6. Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 р. (в ред. Закону України від 21 листопада 2002 року. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 2. Ст. 10.
7. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 3 березня 1998 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. № 34. Ст. 227.
8. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 р. (із змін і доп.). *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 45 Ст. 397.
9. Про практику застосування судами законодавства про оплату праці : постанова Пленуму Верховного Суду України від 24 грудня 1999 р. № 13. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0013700-99#Text>.
10. Про практику розгляду судами трудових спорів : постанова Пленуму Верховного Суду України від 06 листопада 1992 р. № 9. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92#Text>.

Базова

1. Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України: підручник.-3-те вид., перероб. і доп. . Х.: ФІНН, 2010. 751с.
2. Трудове право (в схемах та визначеннях) : навч. посіб. / Коваленко А. В., Юнін О. С., Савельєва М. О. та ін. Дніпро : Видавець Біла К. О., 2017. 166 с.
3. Трудове право : підручник / [О. М. Ярошенко, С. М. Прилипко, А.М. Слюсар та ін.] ; за заг. ред. О.М. Ярошенка. 3-тє вид., перероб. і допов. Харків : Право, 2021. 544 с.
4. Трудове право України : підручник. / К. Ю. Мельник. Харків : Дісаплюс, 2014. 480 с.

5. Трудове право України : підручник / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ ; [С. М. Бортник, К. Ю. Мельник, Л. В. Могілевський та ін.]. Харків, 2019. 408 с.
6. Трудове право України [текст] підручник / За загальною редакцією М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ: Центр учбової літератури, 2016. 472 с.
7. Трудове право України в схемах і таблицях: навч. посібник /С.М. Прилипко, О.М.Ярошенко. Х.: ФІНН, 2010. 557с.
8. Трудове право України: навчальний посібник / кол. авторів; за ред. В. О. Кучера. Львів: ЛьвДУВС, 2017. 564 с.
9. Трудове право: підручник/ за ред. В.В. Жернакова. Х.:Право. 2012. 496с.
10. Jefferson M. Principles of Employment Law. London, 2000. 212 p.
11. Morgenstern F. Deterrence and compensation: legal liability in occupational safety and health. Geneva, 1982. 210 p.
12. Painter R.W., Holmes A., Migdal S. Cases and Materials on Employment Law. London, 2000. 284 p.

Допоміжна

1. Андрійв В. М. Юридичний механізм забезпечення трудових прав працівників: монографія.. Чернігів : Черніг. держ. ін.-т права, соц. технологій та праці, 2011. 305 с.
2. Венедіктов В. С. Юридична відповідальність працівників ОВС України : моногр. Х. : Нац. ун-т внутр. справ. 2003. 269 с.
3. Венедіктов С. В. Теоретико-правові засади сучасної концепції трудового правовідношення в Україні: монографія. Х. : ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2011. 224 с.
4. Гончарук В.В. Правове регулювання змін умов праці працівників органів внутрішніх справ : [монографія] / Гончарук В.В. Харків : Тимченко, 2011. 206 с.
5. Жигалкін П. І. Судова практика та її значення для регулювання відносин у сфері праці : моногр. / П. І. Жигалкін, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. Х. : ФІНН, 2008. 544 с.
6. Іншин М. І. Правове регулювання службово-трудова відносин в Україні : моногр. Х. : Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2004. 337 с.
7. Коваленко О.О. Свобода волі працівника і роботодавця та її вплив на укладання, зміну та припинення трудового договору : монографія. Х. : ХНАДУ, 2015. 348 с.
8. Костюк В. Л. Правосуб'єктність у трудовому праві: проблеми теорії та практики: монографія. К.: Видавець Карпенко В. М., 2012. 464 с.
9. Мельничук Н. О. Договірне регулювання трудових відносин в нових економічних умовах: монографія. К.: Хай-Тек Прес, 2012. 340 с.
10. Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права : моногр. Л. : Вид. центр Львів. нац. ун-ту ім. І. Франка, 1999. 214 с.
11. Подорожній Є.Ю. Проблеми теорії та практики юридичної

відповідальності у трудовому праві України: монографія. Х.: НікаНова. 2016. 402 с.

12. Прилипка С. М. Трудове право України : підруч. 2-ге вид., переробл. і доповн. С. М. Прилипка, О. М. Ярошенко. Х. : ФІНН, 2009. 728 с.

13. Рим О. М. Трудове право Європейського Союзу : монографія / О. М. Рим. Львів : «ГАЛИЧ-ПРЕС», 2020. 596 с.

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

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

16. Трудове право України: академічний курс: підруч. для студ. вищ. навч. закл. / Пилипенко П. Д. та ін.; за ред. д-ра юрид. наук, проф. П. Д. Пилипенка. К. : Ін Юре, 2014. 548 с.

17. Трудове право: підручник / В. В. Жернаков, С. М. Прилипка, О. М. Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жернакова. Х. : Право, 2012. 496 с.

18. Цесарський Ф. А. Еволюція поглядів на природу індивідуальних договорів про працю у правовій доктрині : монографія / Ф. А. Цесарський ; Ін-т законодавства Верховної Ради України. Одеса : Фенікс, 2016. 360 с.

19. Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект : моногр. О. : Юрид. Л-ра, 2001. 328 с.

20. Шабанов Р. І. Концептуальні засади соціального захисту від безробіття : монографія. Харків. нац. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди. Х. : ХНАДУ, 2015. 359 с.

21. Шамшина І. І. Суб'єкти трудового права: правове регулювання в умовах ринкових відносин: монографія. Луганськ : л-ра, 2010. 448 с.

22. Щербина В. І. Функції трудового права : монографія. Д.: Акад. митної служби України, 2007. 425 с.

23. Щотова Ю. М. Професійні спілки як особливий суб'єкт трудового права України: монографія. К.: Генеза, 2014. 360 с.

24. Ярошенко О. М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України : монографія. Х. : СПДФО Вапнярчук Н. М., 2006. 456 с.

Інформаційні ресурси

1. Система дистанційного навчання НУ «Чернігівська політехніка». Курс: Трудове право. – <http://eln.stu.cn.ua/>

2. Верховна Рада України (офіційний портал) – <http://portal.rada.gov.ua/>

3. Верховний Суд України (інформаційний сервер) – <http://www.scourt.gov.ua/>

4. Міністерство соціальної політики України – <http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/index>

5. Національна академія правових наук України – <http://www.aprnu.kharkiv.org/>

6. Міжнародна організація праці – <http://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm>
7. Інститут держави і права ім. В.М. Корецького Національної академії наук України – <http://www.idpnan.in.ua/>
8. Юридична газета – <http://www.yur-gazeta.com>

ПИТАННЯ ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ

1. Суспільні відносини, що становлять предмет регулювання трудового права
2. Метод правового регулювання трудових відносин
3. Система трудового права як галузі права
4. Поняття та класифікація джерел трудового права.
5. Основні види джерел трудового права.
6. Єдність та диференціація у правовому регулюванні праці.
7. Особливості джерел трудового права.
8. Міжнародно-правове регулювання праці.
9. Поняття трудових правовідносин. Відмінність трудових правовідносин від цивільно-правових відносин, пов'язаних з виконанням роботи.
10. Сторони трудових правовідносин.
11. Класифікація трудових правовідносин.
12. Особливості правовідносин, безпосередньо пов'язаних з трудовими.
13. Профспілки як суб'єкти трудового права.
14. Гарантії для працівників підприємств, установ, організацій обраних до профспілкових органів.
15. Поняття трудового колективу та його основні повноваження.
16. Правовий статус організації роботодавців та їх об'єднань.
17. Поняття колективного договору та його зміст.
18. Порядок укладення колективних договорів та перевірка їх виконання.
19. Відповідальність за порушення законодавства про колективні договори.
20. Поняття зайнятості населення. Державні гарантії права на вибір виду зайнятості.
21. Державна служба зайнятості та її повноваження.
22. Правові форми працевлаштування. Особливості працевлаштування окремих категорій громадян.
23. Соціальний захист безробітних.
24. Поняття і сторони трудового договору.
25. Зміст трудового договору.
26. Контракт як вид трудового договору.
27. Трудовий договір працівника з роботодавцем – фізичною особою.
28. Загальний порядок укладення трудових договорів. Документи, необхідні при прийнятті на роботу.
29. Гарантії при прийнятті на роботу.
30. Форма трудового договору та його строк .
31. Трудові договори при прийнятті на роботу за сумісництвом та при суміщенні професій.

32. Трудові договори про тимчасову роботу.
33. Трудовий договір з державними службовцями.
34. Трудовий договір про сезонну роботу.
35. Випробування при прийнятті на роботу.
36. Поняття переведення на іншу роботу і його відмінність від переміщення.
37. Зміна істотних умов праці.
38. Тимчасові переведення на іншу роботу.
39. Переведення на іншу постійну роботу.
40. Поняття та класифікація підстав припинення трудового договору.
41. Загальні підстави припинення трудового договору.
42. Припинення трудового договору за угодою сторін.
43. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника.
44. Зміна в організації виробництва та праці як підстава розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу (п. 1 ст. 40 КЗпП України).
45. Звільнення з роботи при невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі, при тривалій хворобі працівника, при поновленні на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу (п.2,5,6 ст. 40 КЗпП України).
46. Звільненні з роботи за систематичне невиконання трудових обов'язків, за прогул, за появу на роботі у нетверезому стані, у стані наркотичного чи токсичного сп'яніння, при вчиненні розкрадання майна власника (п.3,4,7,8 ст. 40 КЗпП України).
47. Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника.
48. Звільнення працівника з ініціативи третіх осіб.
49. Порядок оформлення звільнення працівника. Вихідна допомога.
50. Правове регулювання відсторонення від роботи.
51. Види пільг, що надаються працівникам, які поєднують працю та навчання.
52. Поняття робочого часу та його нормативи.
53. Види робочого дня і робочого тижня.
54. Поняття режиму робочого часу та його види.
55. Облік робочого часу.
56. Надурочні роботи і порядок їх застосування.
57. Чергування на підприємствах, організаціях установах.
58. Поняття відпочинку і його види. Перерви протягом робочого дня і між робочими днями.
59. Щотижневий відпочинок. Порядок залучення працівників до роботи у вихідні дні. Компенсація за роботу у вихідні дні.
60. Святкові і неробочі дні. Компенсація за роботу у святкові і неробочі дні.
61. Право на основну щорічну відпустку. Тривалість основної щорічної відпустки.

62. Право на додаткову щорічну відпустку та її тривалість.
63. Соціальні відпустки та порядок їх надання.
64. Творчі відпустки.
65. Порядок надання і використання щорічних відпусток.
66. Відпустки без збереження заробітної плати.
67. Поняття заробітної плати та її структура. Методи правового регулювання заробітної плати.
68. Тарифна система оплати праці.
69. Почасова система оплати праці.
70. Відрядна система оплати праці.
71. Преміювальна система оплати праці.
72. Винагорода за підсумками роботи за рік.
73. Порядок виплати заробітної плати.
74. Обмеження відрахувань із заробітної плати. Відрахування, що можуть проводитися за наказом чи розпорядженням власника.
75. Поняття компенсаційних виплат і їх види.
76. Гарантійні виплати і доплати.
77. Правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку.
78. Заохочення за успіхи у роботі.
79. Поняття дисциплінарної відповідальності.
80. Види дисциплінарної відповідальності.
81. Порядок застосування дисциплінарних стягнень.
82. Поняття матеріальної відповідальності по трудовому праву і її відмінність від майнової відповідальності по цивільному праву.
83. Підстави і умови матеріальної відповідальності.
84. Види матеріальної відповідальності. Обмежена матеріальна відповідальність.
85. Повна індивідуальна матеріальна відповідальність на підставі письмових договорів.
86. Повна матеріальна відповідальність за п. п. 2,3,4,5 ст. 134 КЗпП України.
87. Повна матеріальна відповідальність за п. п. 6,7,8,9 ст. 134 КЗпП України.
88. Колективна (бригадна) матеріальна відповідальність.
89. Порядок покриття шкоди, заподіяної працівником.
90. Відшкодування моральної шкоди.
91. Поняття нещасного випадку, пов'язаного з виробництвом та його розслідування.
92. Організація охорони праці працівників на підприємстві.
93. Соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання.
94. Спеціальні правила по охороні праці жінок.
95. Права неповнолітніх у трудових правовідносинах.
96. Застосування праці осіб з пониженою працездатністю.
97. Поняття і причини виникнення трудових спорів.

98. Розгляд трудових спорів у комісіях по трудових спорах.
99. Розгляд трудових спорів у судовому порядку.
100. Порядок поновлення працівника на роботі та оплата вимушеного прогулу.
101. Розгляд колективних трудових спорів примирними комісіями.
102. Страйк як крайній засіб вирішення колективного трудового спору.
103. Поняття нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю. Система органів нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю.
104. Громадяни як суб'єкти трудового права.
105. Погодження звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з профспілковим комітетом.
106. Оплата праці при відхиленні від умов, передбачених тарифами.
107. Розгляд трудових спорів трудовими арбітражами.
108. Підстави виникнення, зміни і припинення трудових правовідносин.
109. Зміст трудових правовідносин.
110. Принципи трудового права України.
111. Поняття трудового права як галузі права і як науки. Функції трудового права.
112. Угоди як акти соціального партнерства.
113. Колективні трудові відносини як складові предмета трудового права.
114. Соціальне партнерство в Україні: поняття і загальна характеристика.
115. Матеріальна відповідальність власника або уповноваженого ним органу за шкоду заподіяну працівникові.
116. Строки в трудовому праві.
117. Припинення трудового договору у зв'язку з порушенням правил прийому на роботу.
118. Обґрунтування необхідності прийняття Трудового кодексу України.
119. Керівні роз'яснення Пленуму Верховного Суду України і їх юридична природа.
120. Акти Конституційного Суду України в системі національного трудового законодавства.