

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

**ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ**

ТРУДОВЕ ПРАВО

**Методичні рекомендації
до практичних завдань
для студентів спеціальності 081 "Право"
першого (бакалаврського) рівня**

**Харків
ХНЕУ ім. С. Кузнеця
2021**

УДК 349.2(07.034)

T78

Укладачі: В. В. Сергієнко

Н. М. Силенко

Затверджено на засіданні кафедри правового регулювання економіки.
Протокол № 1 від 19.08.2020 р.

Самостійне електронне текстове мережеве видання

Трудове право [Електронний ресурс] : методичні рекомендації до практичних завдань для студентів спеціальності 081 "Право" першого (бакалаврського) рівня / уклад. В. В. Сергієнко, Н. М. Силенко. – Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2021. – 76 с.

Подано значний перелік практичних завдань відповідно до тем робочої програми навчальної дисципліни та методичні рекомендації щодо їхнього виконання, що сприятимуть набуттю майбутніми фахівцями професійних компетентностей для вирішення цивільно-правових завдань.

Рекомендовано для студентів спеціальності 081 "Право" першого (бакалаврського) рівня.

УДК 349.2(07.034)

© Харківський національний економічний
університет імені Семена Кузнеця, 2021

Вступ

Практичні завдання мають на меті закріплення пройденого теоретичного матеріалу та здобуття вмінь, навичок і компетенцій за курсом навчальної дисципліни "Трудове право".

У межах курсу "Трудове право" виконуються такі практичні завдання: вирішення ситуаційних завдань;

підготовка доповідей і розробок за певними проблемними питаннями, які стосуються суспільних відносини, що виникають у зв'язку з реалізацією функцій державної виконавчої влади, змістом якої є управління суспільством.

Практичні завдання виконуються на основі пройденого лекційного матеріалу, самостійного опрацювання студентом певних питань, що винесені до самостійної роботи. Під час виконання практичних завдань обов'язковим є застосування запропонованої до теми нормативної бази та літератури.

Практичне заняття – форма навчального заняття, спрямована на закріплення студентом теоретичних знань, отриманих як на лекційних заняттях, так і в процесі самостійного вивчення матеріалу, а також під час виконання індивідуальної науково-дослідної роботи.

У процесі проведення практичного заняття здійснюється дискусія навколо попередньо визначених тем, до яких студенти готують тези виступів, а також проблемні питання, які будуть висвітлені під час обговорення. Слід зазначити, що в межах наведеної навчальної дисципліни з метою досягнення ефекту системності знань практичні заняття рекомендується проводити не за окремо взятими темами, а загалом за змістовим модулем.

Перелік рекомендованої літератури і нормативної бази додається на початку курсу та до кожної теми окремо.

Предметом вивчення навчальної дисципліни є основні доктрини сучасного трудового права, вітчизняне трудове законодавство; адміністративна правозастосовча та судова практика.

Практичні заняття з навчальної дисципліни мають на меті поглибити теоретичні знання студентів і навчити застосовувати їх під час вирішення практичних кейсів.

Під час підготовки до занять студенти мають ознайомитися з нормативно-правовими актами відповідно до теми; опрацювати навчальну та спеціальну літературу.

Після вивчення навчальної дисципліни студенти мають:

володіти основними теоретичними запитаннями з відповідної теми; вміти аналізувати та застосовувати нормативно-правові акти відпо-

відно до теми;

вміти аналізувати та застосовувати судову практику відповідно до теми;

вміти давати правову оцінку кейсів до теми заняття.

Вирішенню завдань має передувати глибоке вивчення рекомендованих джерел, спеціальної обов'язкової та додаткової літератури, законодавчих і підзаконних актів, узагальнень судової, прокурорської та управлінської практики застосування законодавства в сфері права інтелектуальної власності.

Безпосереднє вирішення завдань потрібно розпочинати з уважного і ретельного вивчення та засвоєння фактичних обставин фабули викладеної справи, що мають юридичне значення, які викладені у відповідних умовах завдань. Важливо врахувати, що чітке розуміння обставин справи дає можливість визначити коло суспільних відносин у сфері, яка розглядається, та інших споріднених правовідносин і застосувати відповідні правові норми регулятивного чи забезпечувального спрямування.

На підставі теоретичних знань, аналізу чинного законодавства далі необхідно ретельно визначити особливості правовідносин, їхній характер, види, класи та внутрішні структурні елементи, підстави виникнення, суб'єктний й об'єктний склади, охарактеризувати зміст цих правовідносин, тобто права й обов'язки суб'єктів, за необхідності вказати на підстави їхньої зміни або припинення. Такий підхід дає змогу найбільш чітко і вірно визначити необхідну підгалузь, правовий інститут, конкретний законодавчий чи підзаконний акт або правову норму (групу норм) нормативно-правового акта, що регулює безпосередньо вказані правовідносини в сфері застосування права інтелектуальної власності.

Після встановлення фактичних обставин справи та вибору відповідної правової норми (групи чи системи норм) необхідно дати вказаним обставинам достовірну, повну та логічну науково обґрунтовану юридичну кваліфікацію, використавши при цьому сукупність способів тлумачення

правових норм (спеціально-юридичних, граматичних, логічних, системних тощо).

Вирішення кожного казусу має супроводжуватися короткою характеристикою питань відповідної теми курсу, які впливають зі змісту завдання з обов'язковим посиланням на джерела опублікування відповідних законодавчих чи підзаконних актів або на навчальну та спеціальну літературу.

Використовувані положення, окремі витяги та норми доцільно брати в лапки ("..."), чітко визнаючи їхнє офіційне джерело опублікування, повну назву, вказуючи на відповідний номер і статтю. Якщо дається аналіз і оцінка нормативно-правового акту, то потрібно вказати його форму, орган, який його прийняв, рік, місяць і дату прийняття. За необхідності слід дати посилання на акти офіційного тлумачення норм права, зокрема роз'яснень Пленуму Верховного Суду України з питань застосування відповідних норм законодавства.

Робота над вирішенням завдань має носити творчий, аналітичний, критичний і самостійний характер з тим, щоб забезпечити всебічно та добре обґрунтовані висновки, які б базувалися винятково на нормах чинного законодавства. Під час вирішення завдань, у яких йдеться про форми реалізації та захисту прав громадян доцільно посилатися на норми міжнародних угод і конвенцій, давати обґрунтований порівняльно-правовий аналіз норм, які забезпечують формально-юридичні форми та засоби охорони прав громадян й інших суб'єктів зазначених правовідносин.

Вирішення завдань має супроводжуватися обґрунтованим висновком, який має містити оцінку щодо окремих дій та поведінки суб'єктів цих правовідносин і в концентрованій формі однозначну стверджувальну відповідь щодо поставлених питань й узагальненої оцінки обставин справи. За необхідності слід дати оцінку юридичним наслідкам неправомірної поведінки суб'єктів правовідносин з посиланням на конкретні норми регулятивного та забезпечувального характеру.

Висновки завдань необхідно базувати на аналізі та юридичному оцінюванні норм законів і підзаконних актів України, міжнародно-правових актів, які щойно використані у процесі вирішення завдань.

Рішення можуть вважатись обґрунтованими, якщо у процесі даються відповідні посилання на офіційно визнані джерела публікування нормативно-правових актів.

1. Ситуаційні завдання

Змістовий модуль 1. Загальна частина трудового права

Тема 1. Трудове право як одна з галузей у системі права України

Питання до теми

1. Поняття трудового права як галузі права.
2. Предмет трудового права: індивідуальні та колективні трудові відносини.
3. Сфера дії норм трудового права.
4. Поняття та особливості методу трудового права.
5. Роль і функції трудового права в умовах ринкової економіки.
6. Система трудового права і система трудового законодавства: поняття, співвідношення.
7. Поняття і значення основних принципів трудового права.

Рекомендована література: основна [1 – 4].

Завдання 1

01.10.2010 р. О. С. Нестаченко підписав договір з підприємством "Сантекс", за яким взяв на себе обов'язок виконати будівельні роботи по ремонту гаража підприємства. Відповідно до договору Нестаченко О. С. приходив на роботу о 9:00, виконував роботу в зручний для нього час. Угода була укладена на три місяці.

1. Яка, на вашу думку, природа цього договору про працю? Відповідь обґрунтуйте.

2. Визначте спільні та відмінні риси трудового й цивільного права.

Завдання 2

І. К. Савчук на підставі усної домовленості з заступником директора ПП "Крок" був прийнятий на роботу двірником, упродовж місяця прибирав прибудинкову територію підприємства.

Чи є підстави вважати, що тут виникли трудові відносини? Відповідь обґрунтуйте.

Завдання 3

ТОВ "Крокус" уклало з художником В. О. Гордійчуком трудову угоду терміном на шість місяців. Згідно з цією угодою В. О. Гордійчук зобов'язався оформити вітрину магазину відповідно до наданих ескізів, за що ТОВ "Крокус" зобов'язалось виплатити йому винагороду сумою 10 200 грн, виплачуючи її частинами щомісячно по 1 700 грн. Після закінчення роботи та під час остаточного розрахунку В. О. Гордійчук зажадав, щоб крім обумовленої суми йому виплатили компенсацію за невикористану відпустку і надали оформлену належним чином трудову книжку.

- 1. Чи правомірні вимоги В. О. Гордійчука?*
- 2. Чи є його відносини з ТОВ "Крокус" предметом трудового права?*

Контрольні запитання для самостійного опрацювання

1. Які відносини складають предмет трудового права?
2. Назвіть відмінності найманої праці та самостійної праці.
3. З нормами яких галузей національного права найчастіше виникає конкуренція норм трудового права?
4. З якими галузями права трудове право перебуває у зв'язку та взаємодії? Як можна охарактеризувати такий зв'язок?
5. Назвіть відмінності власне трудових правовідносин і правовідносин, тісно пов'язаних із трудовими.

Тема 2. Джерела трудового права

Питання до теми

1. Поняття, види, особливості джерел трудового права.
2. Загальне та спеціальне трудове законодавство.
3. Конституція України як основне джерело трудового права.
4. Міжнародні договори про працю, ратифіковані Україною як джерела трудового права.

5. Кодекс законів про працю України. Закони та підзаконні нормативно-правові акти як джерела трудового права.

6. Акти соціального партнерства: колективні угоди та колективні договори.

7. Локальні нормативно-правові акти: поняття, види, особливості.

8. Значення рішень Конституційного Суду України та керівних роз'яснень Пленуму Верховного Суду України.

9. Дія нормативно-правових актів у часі, просторі та за категоріями працівників.

Рекомендована література: основна [1 – 4].

Завдання 1

Між головою правління колективного сільськогосподарського підприємства (далі по тексті – КСГП) і одним з його членів, Ю. С. Борковим, виникла суперечка. Ю. С. Борков вважав, що у господарстві грубо порушуються права його членів. Зокрема, робочий день триває 12 годин на добу, до того ж працівники вимушені виходити на роботу у вихідні та святкові дні; заробітна плата не виплачується вже понад три місяці. Проте для трьох найманих тимчасових працівників створено "пільговий режим": у них 8-годинний робочий день, мають два вихідних дні, їм виплачується регулярно заробітна плата.

У разі подальшого порушення трудового законодавства відносно членів КСГП Ю. С. Борков поставить запитання про укладення з ним трудового договору.

1. Дайте правову оцінку ситуації, що склалася.

2. Яким законодавством регламентується праця у колективному сільськогосподарському підприємстві?

Завдання 2

Збори учасників товариства з обмеженою відповідальністю "Мірол", створеного за участю іноземного інвестора, та профспілкова організація затвердили редакцію колективного договору, в якому було передбачено таке:

учасники товариства зобов'язані працювати в товаристві на підставі трудового договору;

заняття відповідної посади учасником товариства зумовлюється контрактом з генеральним директором товариства;

для всіх учасників товариства встановлюється використання робочого часу на власний розсуд;

учасники товариства, крім отримання дивідендів, одержують за свою працю заробітну плату;

праця найманих працівників регулюється трудовим законодавством України.

Проаналізуйте наведені положення з погляду відповідності їх чинному законодавству, зокрема трудовому.

Завдання 3

У їдальні лакофарбувального заводу "Терра" адміністрацією було встановлено кавоварку, технічну інструкцію з правил користування якою розмістили на стенді поруч із кавоваркою. Змінившись із нічної зміни, маляр О. С. Стицюк, не прочитавши та відповідно не дотримуючись інструкції, намагався зварити собі кави, внаслідок чого обладнання вийшло з ладу та ремонту не підлягає. За порушення технічної інструкції з правил користування кавоваркою директором заводу було ухвалено рішення про винесення О. С. Стицюку догани та відшкодування ним повної вартості поламаного обладнання.

О. С. Стицюк із таким рішенням керівництва заводу "Терра" не погодився та звернувся до комісії з трудових спорів, вважаючи його безпідставним з огляду на такі підстави: 1) він був втомлений; 2) кавоварка – не є знаряддям праці; 3) він не є матеріально відповідальним; 4) О. С. Стицюк не здійснював порушення закону, а лише не дотримався технічної інструкції з правил користування, яку не прочитав.

1. Чи можна технічну інструкцію з правил користування кавоваркою вважати локальним нормативним актом?

2. Як ви вважаєте, чи є підстави для притягнення О. С. Стицюка до дисциплінарної та матеріальної відповідальності?

3. Чи можна вважати недотримання технічної інструкції з правил користування кавоваркою невиконанням трудових обов'язків О. С. Стицюком?

Контрольні запитання для самостійного опрацювання

1. Надайте поняття джерел трудового права.
2. Визначте особливості джерел трудового права.
3. Наведіть класифікацію джерел трудового права, характеризуючи окремо кожний критерій.
4. У чому виявляється єдність і диференціація правового регулювання праці?
5. Які повноваження центральних органів виконавчої влади в галузі регулювання трудових відносин?
6. Як діють нормативно-правові акти про працю у часі, просторі та за категоріями працівників?

Тема 3. Трудові правовідносини та їхні суб'єкти

Питання до теми

1. Поняття та види суб'єктів трудового права.
2. Правовий статус працівника. Правовий статус роботодавця.
3. Трудові колективи. Професійні спілки. Державні органи – суб'єкти трудового права.
4. Поняття та система правовідносин у сфері трудового права.
5. Поняття та ознаки трудових правовідносин.
6. Сторони та зміст трудових правовідносин.
7. Підстави виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин.

Рекомендована література: основна [1 – 3]; додаткова [16].

Завдання 1

В. В. Ткачук був звільнений з роботи за систематичне невиконання трудових обов'язків. Вважаючи звільнення незаконним, В. В. Ткачук звернувся до суду з позовною заявою про поновлення його на роботі.

Чи тривають трудові відносини в період вирішення трудового спору?

Завдання 2

Працівник заводу "Аргон" Ю. О. Потапов звернувся до голови профспілкового комітету заводу з проханням здійснити представництво та захист його інтересів у районному суді з приводу трудового спору.

Але голова профспілкового комітету відмовив йому у цьому, посилаючись на те, що Ю. О. Потапов не є членом профспілкової організації.

Чи правомірною така відмова? Яким нормативним актом регулюються ці питання?

Завдання 3

Під час перевірки дотримання фінансової і штатної дисципліни в одній із торгівельних організацій було встановлено, що, всупереч штатному розкладу, в апараті є юрисконсульт – член колегії адвокатів, що обслуговує організацію згідно з договором між цією організацією і юридичною консультацією, і, крім того, окремі роботи з переписування документів здаються друкаркам, що працюють вдома.

У яких правовідносинах з будівельною організацією знаходяться юрист і друкарки?

Контрольні запитання для самостійного опрацювання

1. Що розуміють під трудовими правовідносинами?
2. Які існують ознаки трудових правовідносин?
3. Які існують види трудових правовідносин?
4. Що є характерними умовами виникнення трудових правовідносин?
5. Які є підстави виникнення трудових правовідносин?
6. У зв'язку з якими юридичними фактами виникають трудові правовідносини?
7. Назвіть види юридичних фактів як підстав виникнення трудових правовідносин і поясніть на прикладах.
8. Які ви можете назвати правоприпиняючі юридичні факти як підставу припинення трудових правовідносин?
9. Яку структуру мають трудові правовідносини?
10. Які ознаки притаманні індивідуально-трудовам правовідносинам?
11. Які ознаки притаманні колективно-трудовам правовідносинам?

Тема 4. Колективні угоди і колективні договори

Питання до теми

1. Законодавство про колективні угоди та колективні договори.
2. Право на ведення колективних переговорів. Принципи здійснення права на ведення колективних переговорів та укладення колективних угод і договорів: міжнародні стандарти та законодавство України.
3. Порядок ведення і предмет колективних переговорів.
4. Учасники переговорів, їхні права й обов'язки, гарантії та компенсації під час переговорів.
5. Порядок вирішення розбіжностей під час ведення колективних переговорів.
6. Відповідальність осіб, які представляють роботодавця й ухиляються від участі в переговорах або винні в ненаданні необхідної інформації.
7. Поняття і роль колективних угод у регулюванні трудових відносин.
8. Поняття колективного договору. Співвідношення законодавства про працю та угод, колективних договорів, трудових договорів.
9. Сторони колективного договору та їхні представники.

Рекомендована література: основна [1 – 4]; додаткова [10; 14; 15].

Завдання 1

На колективному підприємстві "Граніт" був розроблений та укладений колективний договір, до якого були внесені умови, що суперечать чинному законодавству, зокрема такі, які поліпшують становище працівників порівняно з законодавством (надають додаткові трудові та соціально-побутові пільги, а також додаткові гарантії для працівників).

Чи буде мати чинність такий колективний договір?

Завдання 2

Члени виробничого кооперативу "Родон", зібравши загальні збори трудового колективу та обравши представницький орган, вимагали від правління кооперативу укладання колективного договору. Голова правління

кооперативу відмовився від укладання такого договору, посилаючись на те, що трудові відносини членів кооперативу регулюються статутом кооперативу, а не нормами трудового права й укладання колективного договору статутом кооперативу не передбачено.

Чи може бути притягнутий до відповідальності голова правління кооперативу за ухилення від ведення переговорів та укладення колективного договору?

Завдання 3

Після двох місяців з дня реєстрації новоствореного підприємства його працівники, зібравшись на загальні збори та обравши представницький орган, вимагали від власника укладання колективного договору. Але власник відмовився укладати такий договір.

Чи може власник бути притягнутим до відповідальності за ухилення від колективних переговорів та укладання колективного договору?

Контрольні запитання для самостійного опрацювання

1. Якими нормами міжнародного права визначено зміст колективних переговорів?
2. Чи буде укладатися колективний договір, угода, якщо жодна зі сторін не реалізує право на колективні переговори?
3. Яку відповідальність нестимуть сторони за ухилення від участі в переговорах щодо укладення, зміни чи доповнення колективного договору?
4. Які існують стадії укладення колективних договорів, угод?
5. У чому полягає відмінність між колективною угодою та колективним договором?
6. Яка сфера укладання колективних угод?
7. Чи має укладатися колективний трудовий договір на підприємствах, в установах, організаціях, які не використовують найману працю працівників?
8. Яка структура колективного договору?
9. Розкрийте співвідношення законодавства про працю, угод, колективного договору, трудового договору.

Тема 5. Правове забезпечення зайнятості населення і працевлаштування

Питання до теми

1. Соціально-економічні аспекти ринку праці в Україні.
2. Законодавство про зайнятість населення. Поняття, форми зайнятості й державна політика в цій сфері. Державні гарантії (загальні та додаткові) зайнятості населення.
3. Поняття, види працевлаштування. Правова організація працевлаштування.
4. Державна служба зайнятості: структура і повноваження.
5. Участь підприємств, установ і організацій у реалізації державної політики зайнятості.
6. Порядок реєстрації та ведення обліку громадян, які шукають роботу, державною службою зайнятості. Поняття підходящої роботи.
7. Порядок працевлаштування окремих категорій громадян (молоді, осіб, яких звільнено з лав Збройних Сил України або з альтернативної (невійськової) служби, вивільнених працівників, інвалідів та ін.).
8. Правовий статус безробітного.
9. Соціальні гарантії у разі втрати роботи і безробіття.

Рекомендована література: основна [1 – 4]; додаткова [7; 8; 12].

Завдання 1

До відділу кадрів банку "Аваль" звернувся громадянин Білорусії А. М. Фролов, який постійно проживає в Україні, з заявою про прийняття його на роботу на вакантну посаду економіста. Але А. М. Фролову було відмовлено в прийнятті на роботу, мотивуючи це відсутністю у нього спеціального дозволу на працевлаштування.

1. Чи правомірно відмовлено А. М. Фролову у прийнятті на роботу?
2. Які особливості працевлаштування іноземних громадян та осіб без громадянства в Україні?

Завдання 2

Інвалід третьої групи А. Ю. Кравчук зареєструвався в службі зайнятості як такий, що шукає роботу, але протягом місяця без поважних причин не відвідував центр зайнятості і був знятий з обліку.

1. Чи має право А. Ю. Кравчук повторно зареєструватися в службі зайнятості як такий, що шукає роботу та набутти статусу безробітного?

2. Якими нормативними актами врегульовані ці питання?

Завдання 3

На державному підприємстві "Спецзв'язок", у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, вивільненню підлягало п'ять працівників. Чотирьох з них за їхньою згодою було переведено на іншу роботу. Отже, фактично було звільнено одного працівника. Про факт звільнення державна служба зайнятості повідомлена не була, у зв'язку з чим з підприємства був стягнений штраф у розмірі річної заробітної плати п'яти працівників, що підлягали звільненню. Але директор підприємства з цим не погодився, вважаючи, що штраф має бути стягнутий у розмірі річної заробітної плати лише одного працівника, який фактично був звільнений.

До якого органу слід звертатись для вирішення цього спору і як цей спір має бути вирішений?

Контрольні запитання для самостійного опрацювання

1. Надайте визначення понять "зайнятість" та "працевлаштування".
2. Які особи належать до зайнятого населення?
3. Які гарантії у сфері зайнятості населення ви можете назвати?
4. За якої умови видається дозвіл роботодавцю на застосування праці іноземця або особи без громадянства?
5. Хто може набутти правовий статус безробітного? Які права мають зареєстровані безробітні?
6. Яким чином здійснюється підбір підходящої роботи для інвалідів?
7. Яка робота не може вважатися підходящою для безробітного?
8. Ким здійснюється державний контроль за додержанням законодавства про зайнятість населення?

Тема 6. Трудовий договір

Питання до теми

1. Поняття і значення трудового договору.
2. Загальний порядок укладення трудового договору, його оформлення.
3. Строк трудового договору та форма його укладення.
4. Контракт як особлива форма трудового договору.
5. Особливості та порядок укладання окремих видів трудових договорів.

Рекомендована література: основна [1 – 4]; додаткова [16].

Завдання 1

Статутом спільного шведсько-українського підприємства передбачено прийняття на роботу всіх працівників тільки у формі укладання контракту. Цей контракт передбачав повну матеріальну відповідальність за заподіяну підприємству шкоду, переведення в порядку дисциплінарного стягнення працівників на строк до трьох місяців, можливість припинення контракту у разі розголошення комерційної таємниці.

Чи правомірне включення до контракту таких нормативних положень?

Завдання 2

Після домовленості про прийняття О. К. Ляшенка на посаду інженера, уповноважений власником орган підприємства зажадав від нього:

- 1) трудову книжку;
- 2) паспорт;
- 3) диплом про освіту;
- 4) характеристику з попереднього місця роботи;
- 5) довідку про забезпеченість житловою площею.

О. К. Ляшенком були подані всі ці документи, крім характеристики, яку він зобов'язався подати протягом тижня. Уповноважений власником орган допустив О. К. Ляшенка до роботи, але попередив, що, коли він

протягом тижня не подасть характеристику, угода про укладання трудового договору буде розірвана.

Такої характеристики О. К. Ляшенко не подав, бо керівник з попереднього місця роботи відмовився її видати.

1. Які документи може вимагати власник або уповноважений ним орган під час прийняття на роботу?

2. Які правові наслідки наступають під час неподання О. К. Ляшенко характеристики?

Завдання 3

Безробітний О. М. Бойко уклав трудовий договір з М. Т. Чадовим, який зареєструвався як фізична особа-підприємець з правом найму працівників. Пропрацювавши якийсь час, О. М. Бойко став вимагати оформлення трудової книжки, у чому М. Т. Чадов йому відмовив з посиланням на те, що Інструкція про порядок ведення трудових книжок не передбачає ведення трудових книжок під час роботи у фізичних осіб-підприємців.

1. Чи правомірні дії М. Т. Чадова?

2. Як О. М. Бойко зможе підтвердити трудовий стаж роботи у фізичної особи-підприємця, коли у нього виникне така потреба?

Контрольні запитання для самостійного опрацювання

1. Надайте визначення поняття трудового договору.
2. У чому полягають відмінності трудового договору від цивільно-правових договорів про працю?
3. З чого складається зміст трудового договору?
4. Які існують форми трудового договору?
5. Які існують загальні вимоги щодо подання документів під час укладення трудового договору?
6. Який загальний порядок укладення трудового договору, контракту?
7. У чому полягають особливості укладення трудового договору з сезонними працівниками?
8. У чому полягають особливості укладення трудового договору з тимчасовими працівниками?
9. У чому полягають особливості укладення трудового договору з молодими фахівцями?

Тема 7. Зміна умов трудового договору

Питання до теми

1. Поняття переведення на іншу роботу, види переведень. Порядок переведення на іншу роботу.
2. Переміщення на інше робоче місце, його відмінність від переведення.
3. Зміна істотних умов праці та її правові наслідки.
4. Поняття і випадки відсторонення від роботи.

Рекомендована література: основна [1 – 4]; додаткова [16].

Завдання 1

На підприємство були зараховані: механіком – випускник технікуму та інженером-технологом – випускницю академії з місячним випробувальним терміном. Через два тижні від дати укладення трудового договору їх було звільнено, як таких, що не витримали випробувальний термін.

1. *Чи порушено норми трудового законодавства в наведеному випадку?*
2. *Для яких категорій працівників власник або уповноважений ним орган не має права встановлювати випробування?*
3. *Чи потрібна згода профспілкового комітету на звільнення працівників при незадовільному результаті випробування?*

Завдання 2

Водій автокомбінату Л. Д. Сичов у зв'язку з ремонтом його автомашини був переведений на іншу роботу як вантажник. За відмову від переведення на цю роботу він був звільнений за прогул. Л. Д. Сичов звернувся до суду з позовом про поновлення його на роботі.

Яке рішення, на вашу думку, має винести суд?

Завдання 3

Г. І. Ткаченко домовилася з директором малого підприємства про прийняття її на роботу бухгалтером у порядку переведення. Директор

малого підприємства дав Г. І. Ткаченко листа з проханням звільнити її з попередньої роботи у зв'язку з переведенням. Але звільнившись з роботи і подавши документи на оформлення трудового договору у прийнятті на роботу, їй було відмовлено за мотивом кризового стану малого підприємства.

1. Чи не допущено тут порушення прав Г. І. Ткаченко?
2. Як що так, то у чому ці порушення полягають і як їх можна усунути?

Контрольні запитання для самостійного опрацювання

1. Який порядок зміни змісту трудового договору?
2. Чи дозволяється зміна умов трудового договору в односторонньому порядку?
3. Які умови трудового договору змінюються у разі переведення працівника?
4. У чому полягає відмінність переведення від переміщення?
5. Що таке "істотні умови праці"? Який порядок зміни істотних умов праці?
6. Чим переведення відрізняється від зміни істотних умов праці?

Тема 8. Припинення трудового договору

Питання до теми

1. Поняття припинення та розірвання трудового договору, звільнення з роботи.
2. Класифікація підстав припинення трудового договору.
3. Загальні і додаткові підстави припинення трудового договору.
4. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника.
5. Загальні та додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.
6. Порядок оформлення звільнення працівників і здійснення розрахунків з ними. Вихідна допомога.
7. Правові наслідки незаконного звільнення.

Рекомендована література: основна [1 – 4]; додаткова [16].

Завдання 1

У зв'язку зі скороченням штату, що викликане зміною профілю роботи підприємства, дирекція порушила питання про звільнення трьох робітників: шофера Ю. М. Козуба, який є членом профспілкового комітету; диспетчера О. М. Шматко, яка має дитину віком 10 місяців; експедитора Ю. В. Гурову, яка знаходиться на 3 місяці вагітності.

1. Які є підстави припинення трудових правовідносин з ініціативи власника або уповноваженого ним органу?

2. Який порядок звільнення працівників з роботи?

Завдання 2

Кооператив рішенням загальних зборів членів кооперативу був перетворений на товариство з обмеженою відповідальністю. Відповідно до статуту кооперативу всі його члени працювали в кооперативі на різних роботах за строковими трудовими договорами.

Перетворення кооперативу в товариство, на думку його членів, не змінило правового статусу працівників: вони залишилися працювати за строковими трудовими договорами.

Після закінчення строку трудового договору бухгалтера А. С. Чуприну було звільнено з роботи на підставі п. 2 ст. 36 КЗпП.

Чи буде таке звільнення законним? Дайте обґрунтовану відповідь.

Завдання 3

І. Ф. Дорошенко був прийнятий на роботу шляхом укладання контракту. За рік до закінчення строку контракту І. Ф. Дорошенко був звільнений з роботи за скороченням штату на підставі п. 1 ст. 40 КЗпП України.

Оскільки звільнення було проведене з порушенням закону, суд поновив І. Ф. Дорошенка на попередній посаді.

Обґрунтуйте рішення суду.

Контрольні запитання для самостійного опрацювання

1. У чому полягає відмінність припинення трудових відносин від відсторонення від роботи?

2. У чому полягає відмінність припинення трудового договору від розірвання трудового договору?

3. Які існують підстави припинення трудового договору згідно з КЗпП України?
4. Що слід розуміти під прогулом?
5. У яких формах проявляється невідповідність працівника займатися посадою?
6. Що слід розуміти під систематичним невиконанням працівником без поважних причин трудових обов'язків?
7. Чи продовжується дія трудового договору працівника у разі зміни власника підприємства, а також у разі його реорганізації (злиття, приєднання, поділу, виділення, перетворення)?
8. У яких випадках власник або уповноважений ним орган має розірвати безстроковий трудовий договір саме у строк, про який просить працівник?
9. Що таке "вихідна допомога" за трудовим законодавством?

Тема 9. Правове регулювання робочого часу та часу відпочинку

Питання до теми

1. Поняття робочого часу і значення його правового регулювання.
2. Правові нормативи робочого часу. Поняття і види робочого дня, робочої зміни, робочого тижня.
3. Нормальна і скорочена тривалість робочого часу, неповний робочий день.
4. Режими робочого часу і порядок їх встановлення.
5. Поденний, тижневий і підсумований облік робочого часу.
6. Поняття надурочних робіт і порядок їхнього застосування. Чергування.
7. Поняття і види часу відпочинку.
8. Поняття і види відпусток.

Рекомендована література: основна [1 – 4]; додаткова [6; 17].

Завдання 1

За наказом директора підприємства, у зв'язку зі зменшенням обсягу робіт, групі працівників був встановлений неповний робочий час.

Та працівники почали заперечувати проти цього, оскільки згоди на встановлення їм неповного робочого часу вони не давали.

1. Який порядок встановлення неповного робочого часу?

2. Чи має право роботодавець в односторонньому порядку встановлювати працівникам без їхньої згоди неповний робочий час? Якщо так, то за яких умов?

Завдання 2

Шліфувальниця О. Я. Миронова, яка після розірвання шлюбу сама виховує дитину, подала заяву про надання їй щорічної відпустки у травні. Але їй було відмовлено в цьому, посилаючись на те, що, згідно з графіком, відпустка їй має бути надана у вересні і, оскільки вона одержує аліменти на утримання дитини, то на неї не поширюються пільги щодо порядку надання щорічних відпусток.

Яким чином має бути вирішене питання щодо надання О. Я. Мироновій щорічної відпустки?

Завдання 3

Після закінчення робочого дня, директор цукрового заводу запропонував працівникам бухгалтерії допомогти розвантажити машину з цукром, тому що наближалась гроза. Оплатити таку роботу як надурочну директор відмовився, мотивуючи це тим, що у працівників бухгалтерії ненормований робочий день і за це їм встановлена додаткова відпустка. Працівники оскаржили відмову в оплаті праці у суді.

Яке рішення має бути прийнято у цій справі? Дайте обґрунтовану відповідь.

Контрольні запитання для самостійного опрацювання

1. Розкрийте поняття і види робочого часу.
2. Назвіть види робочого дня.
3. Які існують види часу відпочинку?
4. Який встановлено порядок надання щорічних відпусток?
5. Що таке "відпустки без збереження заробітної плати"?

Змістовий модуль 2. Особлива частина трудового права

Тема 10. Оплата праці

Питання до теми

1. Правове визначення поняття оплати праці.
2. Структура заробітної плати: основна заробітна плата, додаткова заробітна плата, інші заохочувальні та компенсаційні виплати.
3. Сфери регулювання заробітної плати та їхній зміст. Співвідношення державного і договірному регулювання заробітної плати.
4. Мінімальна заробітна плата: поняття, функції, умови визначення її розміру.
5. Поняття гарантійних і компенсаційних виплат.
6. Порядок, строки та періодичність виплати заробітної плати. Обмеження розміру відрахувань із заробітної плати.

Рекомендована література: основна [1 – 4]; додаткова [11; 17].

Завдання 1

Працівнику АТ "Протекс" М. Р. Лисенку згідно з угодою з підприємством була надана позика в сумі 15 000 грн. У зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, М. Р. Лисенка було вивільнено. Оскільки під час звільнення і розрахунку – заробітної плати для покриття заборгованості з позики було недостатньо, за наказом директора були проведені відрахування також з вихідної допомоги.

Чи правомірно були проведені відрахування для покриття заборгованості?

Завдання 2

За усним розпорядженням директора підприємства група працівників залучалася неодноразово протягом місяця до робіт понад встановлену норму для виконання термінових замовлень. Оскільки таке залучення працівників до надурочних робіт було неправомірним, директор

запропонував працівникам компенсувати надурочну роботу шляхом надання їм відгулів. Але працівники з цим не погодилися і звернулися до суду.

Яке рішення має винести суд?

Завдання 3

Інженер О. Р. Нетецький протягом місяця виконував обов'язки тимчасово відсутнього техника М. Я. Горбенка, у зв'язку з наданням тому щорічної відпустки, без звільнення від основних трудових обов'язків.

1. Чи буде О. Р. Нетецькому оплачена робота, пов'язана з виконанням обов'язків техника М. Я. Горбенка?

2. Якщо так, то в якому розмірі та за яких умов?

Контрольні запитання для самостійного опрацювання

1. Що таке "тарифна система оплати праці"? Які її елементи?
2. Що таке "мінімальна заробітна плата"?
3. Яке встановлено обмеження відрахувань із заробітної плати?
4. Дайте поняття середньої заробітної плати. Який порядок її обчислення?
5. Які встановлено гарантії оплати праці для працівників під час відхилення від нормальних умов праці?
6. Що таке "гарантійні та компенсаційні виплати"? Яка їхня відмінність від заробітної плати?
7. Дайте поняття гарантій, компенсацій. У чому їхнє пільгове призначення?

Тема 11. Дисципліна праці

Питання до теми

1. Поняття і значення дисципліни праці в умовах ринкової економіки.
2. Правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку.
3. Система стимулювання праці за трудовим правом.
4. Поняття й ознаки дисциплінарної відповідальності працівників.
5. Загальна і спеціальна дисциплінарна відповідальність.

6. Дисциплінарні стягнення, порядок їхнього застосування, оскарження та зняття.

7. Заходи громадського впливу, що застосовуються в разі порушення трудової дисципліни.

Рекомендована література: основна [1 – 4]; додаткова [16 – 17].

Завдання 1

Слюсар О. К. Романов 20 березня самовільно залишив роботу. Директору підприємства про це стало відомо з доповідної записки начальника цеху 25 березня. З 1 квітня до 25 червня О. К. Романов перебував на лікарняному. 30 травня директором підприємства був виданий наказ про накладання на О. К. Романова дисциплінарного стягнення.

Чи правомірно було накладене дисциплінарне стягнення?

Завдання 2

Директору державного підприємства "Спецзв'язок" стало відомо, що головний бухгалтер цього підприємства І. М. Фролова протягом двох років працює за сумісництвом на приватному підприємстві "Гермес". За це І. М. Фролову було притягнуто до дисциплінарної відповідальності, її було звільнено за п. 1 ст. 41 КЗпП України.

Чи правомірно І. М. Фролова притягнута до дисциплінарної відповідальності?

Завдання 3

За допущення порушень з технології виробництва вальцювальнику В. С. Климову неодноразово начальником вальцювального цеху оголошувалася догана, а також його поведінку обговорювали на загальних зборах трудового колективу вальцювального цеху, де його попереджували про недопустимість порушень трудової дисципліни в подальшому. Але В. С. Климов у черговий раз допустив порушення трудової дисципліни – дві години протягом робочого дня був відсутній на роботі без поважних причин. З урахуванням того, що В. С. Климов раніше допускав порушення

трудової дисципліни і до нього вживалися заходи впливу, наказом директора підприємства В. С. Климов був звільнений з роботи за п. 3 ст. 40 КЗпП України.

Чи правомірно був звільнений В. С. Климов?

Контрольні запитання для самостійного опрацювання

1. Дайте поняття трудової дисципліни та розкрийте методи її забезпечення.
2. Вкажіть особливості правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку на підприємствах, в установах, організаціях.
3. Які встановлено заходи заохочення і який порядок їхнього застосування?
4. Визначте поняття та склад дисциплінарного проступку.
5. Проаналізуйте поняття дисциплінарної відповідальності. Які існують види дисциплінарної відповідальності?
6. Який встановлено порядок притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності?
7. Який встановлено порядок застосування заходів громадського стягнення?

Тема 12. Матеріальна відповідальність сторін трудового договору

Питання до теми

1. Правова природа матеріальної відповідальності сторін трудового договору, її відмінність від цивільно-правової відповідальності.
2. Підстава й умови матеріальної відповідальності працівників за шкоду, заподіяну майну роботодавця.
3. Види матеріальної відповідальності працівників: обмежена та повна.
4. Визначення розміру шкоди та порядок її відшкодування.
5. Матеріальна відповідальність роботодавця в трудових правовідносинах.
6. Відшкодування роботодавцем моральної шкоди у трудових правовідносинах.

Рекомендована література: основна [1 – 4]; додаткова [10; 18; 19].

Завдання 1

Комірник О. М. Морозенко, з яким укладено договір про повну матеріальну відповідальність, після закінчення робочого дня через недбалість не ввімкнув у складському приміщенні пожежно-охоронну сигналізацію і не здав його під охорону. А в нічний час із складського приміщення невстановленими особами була вчинена крадіжка матеріальних цінностей на суму 10 000 грн.

1. Чи буде в цьому випадку притягатися до матеріальної відповідальності комірник О. М. Морозенко?

2. Якщо так, то в якому порядку?

Завдання 2

Дояр О. Б. Мазур 24 травня знаходився на роботі у нетверезому стані і не доїв корів. У зв'язку з цим господарство не одержало 274 л молока. Наказом директора О. Б. Мазур був притягнений до матеріальної відповідальності, і з його зарплати було відраховано вартість неодержаного молока із розрахунку 1 грн за літр. О. Б. Мазур оскаржив наказ директора в КТС.

Чи є умови для притягнення О. Б. Мазура до матеріальної відповідальності?

Завдання 3

Старший виконроб дільниці О. Г. Павлюк не організував належного обліку та збереження будівельних матеріалів, які поступили на дільницю, не призначив відповідальну особу, яка б вела облік матеріалів, що відпускаються на будівництво, не прийняв заходів щодо укриття завезеного на дільницю цементу (цемент попав під дощ і зіпсувався), не запобіг недбалості під час розвантажування цегли (частина цегли під час розвантажування побита). Внаслідок цього будівельна організація понесла шкоду на суму 15 000 грн, зокрема: 5 000 грн – вартість зіпсованого цементу, а 10 000 грн – вартість побитої цегли.

О. Г. Павлюк заперечував проти поданого до нього на цю суму позову і вказував на те, що його середній заробіток – 5 000 грн,

а середній заробіток кожного з п'яти вантажників, які розвантажували цеглу – 4 500 грн.

1. Чи є підстави та умови для притягнення О. Г. Павлюка до матеріальної відповідальності?

2. Якою мірою і хто буде нести відповідальність за заподіяну шкоду?

3. Яким має бути рішення суду?

Контрольні запитання для самостійного опрацювання

1. Дайте поняття матеріальної відповідальності працівників за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації. У чому полягають її відмінності від цивільно-правової відповідальності?

2. Проаналізуйте підстави та умови притягнення до матеріальної відповідальності.

3. Назвіть види матеріальної відповідальності.

4. Вкажіть випадки обмеженої матеріальної відповідальності працівників.

5. Вкажіть випадки повної матеріальної відповідальності працівників.

6. Що таке "колективна (бригадна) матеріальна відповідальність"?

7. Який порядок покриття шкоди, заподіяної працівником і визначення її розміру?

8. Які випадки відповідальності роботодавця встановлені законодавством?

Тема 13. Охорона праці та здоров'я працівників на виробництві

Питання до теми

1. Законодавство про охорону праці працівників на виробництві.

2. Поняття охорони праці. Зміст інституту охорони праці та здоров'я працівників на виробництві за трудовим правом.

3. Організаційно-правові форми забезпечення охорони праці на підприємстві: фінансування охорони праці; медичні огляди працівників; інструктаж і навчання працівників правилам техніки безпеки та виробничої санітарії; забезпечення працівників засобами індивідуального захисту.

4. Правила особливої охорони праці та здоров'я жінок, молоді й осіб із пониженою працездатністю.

5. Розслідування та облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на підприємствах, в установах і організаціях.

Рекомендована література: основна [1 – 4]; додаткова [5; 9; 10; 13].

Завдання 1

Громадський інспектор з охорони праці повідомив державного інспектора, що на заводі мають місце такі порушення охорони праці: жінки і підлітки працюють на вантажних роботах, переносять і пересувають важкі речі, жінки – до 30 кг, підлітки чоловічої та жіночої статі – до 15 кг; перерви матерям для годування дітей у передсвяткові дні надаються тривалістю півгодини в кінці робочого дня; мають місце факти роботи неповнолітніх у нічні зміни.

Чи мають місце порушення норм з охорони праці у цьому випадку?

Завдання 2

Маляр-штукатур приватної фірми А. С. Сидоренко звернулася до свого начальника Л. І. Орехова з проханням перевести її, у зв'язку з вагітністю, на легшу роботу відповідно до медичного висновку. Але начальник приватної фірми, посилаючись на відсутність на будівництві легшої роботи, відмовив їй у цьому.

1. Чи правомірна відмова начальника?

2. Яким чином у цьому випадку має бути вирішене питання?

Завдання 3

На підприємстві ПАТ "Протек" стався нещасний випадок, унаслідок якого робітник цього підприємства Ю. Р. Селіванов отримав каліцтво. У ході розслідування нещасного випадку було встановлено, що він стався внаслідок недодержання Ю. Р. Селівановим правил з техніки безпеки.

1. Чи буде Ю. Р. Селіванову відшкодований збиток, заподіяний йому ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням ним трудових обов'язків? Якщо так, то ким?

2. Який документ складається за результатами розслідування нещасного випадку на виробництві?

Контрольні запитання для самостійного опрацювання

1. Дайте поняття охорони праці та розкрийте його зміст.
2. Назвіть принципи державної політики в галузі охорони праці.
3. Охарактеризуйте нормативні акти про охорону праці. Назвіть їхні особливості.
4. Проаналізуйте право працівників на охорону праці та гарантії його здійснення.
5. У чому полягають обов'язки роботодавця щодо забезпечення здорових та безпечних умов праці.
6. Що таке "організація охорони праці на виробництві"?
7. Охарактеризуйте порядок розслідування та облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві.
8. Які спеціальні норми охорони праці для жінок, неповнолітніх та інвалідів встановлено законодавством?

Тема 14. Індивідуальні трудові спори

Питання до теми

1. Поняття, види і причини виникнення трудових спорів. Органи, що розглядають трудові спори.
2. Принципи розгляду індивідуальних трудових спорів. Поняття, види підвідомчості індивідуальних трудових спорів.
3. Комісії по трудових спорах (КТС), їхня організація та компетенція. Порядок і строки розгляду індивідуальних трудових спорів у КТС.
4. Розгляд індивідуальних трудових спорів у суді.

Рекомендована література: основна [1 – 4]; додаткова [16].

Завдання 1

Працівник АТ "Атек" О. Г. Назаров звернувся до суду з позовною заявою про скасування наказу про накладення на нього дисциплінарного стягнення.

Але суд не прийняв цієї заяви до розгляду, мотивуючи це тим, що О. Г. Назаров мав попередньо звернутися до комісії з трудових спорів.
Чи правомірні дії суду?

Завдання 2

На приватному підприємстві, де кількість працівників становить тридцять осіб, працівники вимагали від директора утворення комісії з трудових спорів. Але директор відмовив у цьому, посилаючись на те, що закон не зобов'язує його створювати таку комісію.

- 1. Чи буде нести директор відповідальність за відмову у створенні комісії з трудових спорів?*
- 2. Який порядок утворення комісії з трудових спорів?*

Завдання 3

О. Ф. Сердюк звернувся до комісії з трудових спорів із заявою про стягнення належної йому заробітної плати через шість місяців після того, як він дізнався про порушення свого права. Але комісія, визнавши, що пропущення тримісячного строку звернення до комісії по трудових спорах сталося без поважних причин, відмовила О. Ф. Сердюку у прийнятті заяви.

Чи правомірне рішення комісії з трудових спорів?

Контрольні запитання для самостійного опрацювання

1. Визначте поняття та назвіть види трудових спорів.
2. У чому причини виникнення трудових спорів?
3. Які органи розглядають трудові спори?
4. Який порядок обрання КТС? Порядок, строки виконання рішень КТС за індивідуальними трудовим спорами?
5. Які трудові спори підлягають безпосередньому розгляду в судах?
6. Проаналізуйте поновлення на роботі та зміна формулювання причин звільнення.

Тема 15. Колективні трудові спори (конфлікти)

Питання до теми

1. Законодавство про вирішення колективних трудових спорів.
2. Поняття, види, причини виникнення колективних трудових спорів.

3. Порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) примирною комісією, за участю незалежного посередника. Вирішення колективного трудового спору (конфлікту) трудовим арбітражем.

4. Гарантії незалежним посередникам, членам примирних комісій і трудових арбітражів.

5. Національна служба посередництва та примирення: функції, повноваження.

6. Право працівників на страйк. Гарантії та правове становище працівників у зв'язку з проведенням страйку.

7. Відповідальність за порушення законодавства про колективні трудові спори (конфлікти).

Рекомендована література: основна [1 – 4]; додаткова [16].

Завдання 1

Трудовий колектив гідрографічної бази висунув на конференції 15 лютого вимогу про збільшення у зв'язку з інфляцією заробітної плати і про її індексацію. Ці вимоги розглядалися примирною комісією і трудовим арбітражем, але спір вирішений не був. На конференції 19 лютого наймані працівники прийняли рішення про початок безстрокового страйку з 3 березня і попередили про це керівництво 20 лютого. Начальник гідрографічної бази звернувся до суду з позовом про визнання страйку незаконним, оскільки початок його призведе до зриву робіт по підготовці до весняних паводків, що може потягнути за собою значну шкоду.

1. У якому порядку вирішується колективний трудовий спір?

2. Яке рішення повинен винести суд?

Завдання 2

Після того, як колективний трудовий спір не знайшов вирішення у примирній комісії, сторони конфлікту, незважаючи на усі зусилля, так і не змогли протягом п'яти днів сформувати трудовий арбітраж. За цих умов загальні збори прийняли рішення про оголошення страйку, який має був розпочатися на п'ятий день після офіційного повідомлення дирекції банку про початок страйку.

Дирекція банку, отримавши повідомлення про початок страйку, звернулася наступного дня до місцевого суду з позовом про визнання його незаконним.

Суддя відмовився прийняти позов, мотивуючи тим, що страйк ще не розпочався, а тільки прийнято рішення про його можливість, і тому потрібно докласти зусиль, щоб запобігти його початку. Більше того, на думку судді, вимоги страйкарів про збільшення заробітної плати не мають політичних мотивів і не спрямовані на демонстрацію солідарності із шахтарями, що страйкують, а тому відсутні підстави для визнання такого страйку незаконним.

Дайте правовий аналіз наведеної ситуації.

Завдання 3

Наймані працівники однієї з шахт поставили перед її керівництвом вимоги збільшити всім працівникам тривалість додаткової відпустки за роботу на підземних роботах з 12 до 18 календарних днів. Керівництво шахти відмовило у задоволенні вимоги шахтарів, посилаючись на відсутність фінансових можливостей і на те, що сторони колективного договору не повноважні змінювати час відпочинку усіх шахтарів.

1. Чи виник у цій ситуації колективний трудовий спір?
2. Чи вказані вимоги шахтарів можуть становити предмет колективного трудового спору?

Контрольні запитання для самостійного опрацювання

1. Що розуміється під поняттям колективних трудових спорів?
2. Визначте момент виникнення колективного трудового спору.
3. Що таке "примирна комісія"? Охарактеризуйте порядок її формування.
4. Як створюється трудовий арбітраж та які його повноваження?
5. Які повноваження має Національна служба посередництва та примирення?
6. Що таке "страйк"? Які основні засади реалізації права на страйк в Україні?
7. Визначте порядок проведення страйку в Україні.
8. Які гарантії мають працівники у зв'язку з проведенням страйку?

9. Визначте сутність поняття "локаут", охарактеризуйте проблеми правової реалізації цього правового інституту в Україні.

10. Яка відповідальність встановлюється за порушення законодавства про колективні трудові спори (конфлікти)?

Тема 16. Трудовий стаж і вислуга років

Питання до теми

1. Поняття трудового стажу, його види і значення.
2. Страховий стаж: поняття та юридичне значення.
3. Види трудової й іншої суспільно-корисної діяльності, що враховуються до загального трудового стажу.
4. Спеціальний трудовий стаж, його юридичне значення для дострокового призначення трудових пенсій.
5. Безперервний трудовий стаж і його юридичне значення.
6. Порядок обчислення стажу. Порядок підтвердження страхового стажу.
7. Поняття, підстави застосування та порядок підтвердження вислуги років як пенсійного юридичного факту.

Рекомендована література: основна [1 – 4].

Завдання 1

Громадянка А. М. Осипенко була звільнена за скороченням штатів і 18 місяців була безробітною, з них 2 місяці за нею зберігався середній заробіток на підприємстві, 9 місяців вона отримувала допомогу у зв'язку з безробіттям і 4 місяці – стипендію у зв'язку з навчанням за направленням служби зайнятості.

Які з вказаних періодів зараховуються до загального трудового стажу, що дає право на пенсію за віком?

Завдання 2

Дружина військовослужбовця проживала з чоловіком 25 років у різних військових частинах, де вона не могла працювати за спеціальністю. За цей період вона народила і виховала трьох дітей.

Визначте тривалість трудового стажу дружини військовослужбовця.

Завдання 3

М. Д. Новіков, якому виповнилось 60 років у вересні 2015 року, звернувся з заявою про призначення йому пенсії за повного стажу роботи. Для підтвердження стажу роботи з 1977 до 1980 року були запрошені свідки, які підтвердили, що М. Д. Новікова знають багато років, що він працював у багатьох організаціях, а в яких точно не знають.

- 1. Який порядок встановлення страхового стажу?*
- 2. У яких випадках стаж може бути підтверджений свідками?*

Контрольні запитання для самостійного опрацювання

1. Дайте визначення поняття "трудовий стаж".
2. Яке значення має трудовий стаж у сфері соціального забезпечення?
3. Надайте характеристику кожному з видів пенсійних виплат.
4. Дайте визначення поняття "страховий стаж".
5. Які категорії працівників мають право на пенсію за вислугою років?
6. Які передбачено умови для отримання пенсії за віком чинним законодавством України?
7. У чому полягає загальний і спеціальний стаж роботи?
8. Чи буде враховуватися стаж, отриманий за кордоном під час оформлення пенсії в Україні?

Тема 17. Пенсії та допомоги

Питання до теми

1. Сучасний стан і напрями реформування державної системи пенсійного забезпечення в Україні.
2. Поняття, ознаки та система страхових пенсій. Суб'єкти права на страхову пенсію. Умови призначення страхової пенсії.
3. Поняття, ознаки та види страхових допомог.

Рекомендована література: основна [1 – 4].

Завдання 1

Студент ЛНУ ім. І. Франка О. М. Шевченко навчався на IV курсі. Його вік – 23 роки. У період канікул, відпочиваючи в Карпатах, він зламав

ногу та потрапив до лікарні. Після закінчення лікування комісія МСЕК визнала його інвалідом III групи.

- 1. Які умови призначення пенсії у разі інвалідності для студентів?*
- 2. Чи має О. М. Шевченко право на пенсію у разі інвалідності?*
- 3. Як йому буде визначатися розмір пенсії?*

Завдання 2

Громадянин К. О. Жуков був зареєстрований як безробітний і отримував допомогу у зв'язку з безробіттям. 21 травня 2019 року йому дали направлення на роботу. 4 червня К. О. Жуков прийшов на чергову переєстрацію як безробітний і пояснив, що не зміг з'явитися на переговори щодо працевлаштування, оскільки погано себе почував. До лікаря він не звертався, тому що був впевнений, що скоро видужає. Центр зайнятості скоротив виплату допомоги у зв'язку з безробіттям на термін 60 днів.

- 1. Назвіть умови призначення допомоги у зв'язку з безробіттям.*
- 2. У яких випадках виплата допомоги у зв'язку з безробіттям скорочується?*
- 3. Чи законне рішення центру зайнятості?*

Завдання 3

Громадянина А. Л. Макаренко було прийнято на роботу 1 квітня 2019 року на термін 6 місяців на сезонні сільськогосподарські роботи у селянське фермерське господарство (СФГ). 30 вересня 2019 року А. Л. Макаренко звернувся з заявою до голови селянського фермерського господарства про надання йому щорічної відпустки, яку просив надати у зв'язку з закінченням трудового договору. Йому було надано відпустку тривалістю 14 календарних днів із наступним припиненням трудового договору 14 жовтня. 6 жовтня, А. Л. Макаренко, ідучи з магазину додому, був збитий легковим автомобілем, у зв'язку з чим лікувався у лікарні 12 днів. Голова СФГ відмовився виплачувати допомогу в разі тимчасової непрацездатності, мотивуючи це тим, що А. Л. Макаренко перебував у відпустці, а строк трудового договору закінчився 30 вересня. У відділі праці та соціального захисту пояснили, що вони можуть виплатити допомогу

А. Л. Макаренку лише за 2 дні – з 12 до 14 жовтня, оскільки 14 жовтня є днем звільнення А. Л. Макаренка.

1. Як призначається допомога у разі тимчасової непрацездатності сезонним працівникам?

2. Чи має А. Л. Макаренко право на допомогу у разі тимчасової непрацездатності?

Контрольні запитання для самостійного опрацювання

1. Надайте правову характеристику поняття "пенсія за вислугу років".

2. Як здійснюється виплата пенсії за вислугу років?

3. У чому полягають особливості призначення пенсії у разі інвалідності?

4. Яка категорія населення має право на пенсію в разі втрати годувальника?

5. Які передбачено умови для отримання допомоги в разі тимчасової непрацездатності чинним законодавством України?

6. Як здійснюються виплати за допомогою у зв'язку з вагітністю та пологами?

7. Який порядок передбачений для отримання допомоги у зв'язку з безробіттям?

8. У чому полягають особливості здійснення страхових виплат у зв'язку з нещасним випадком на виробництві та професійним захворюванням, які спричинили втрату працездатності.

9. Надайте правову характеристику "допомоги на поховання".

2. Методичні рекомендації до практичних завдань за темами

Під час вирішення завдання слід усвідомити її зміст, визначити норму права, яка стосується ситуації, викладеної у завданні, з'ясувати фактичні обставини, порівняти їх з вибраною нормою права, використати судову практику та вирішити завдання за сутністю трудового спору, тобто дати правову кваліфікацію викладених у завданні фактів, застосувати норми права для її вирішення. Необхідно мати на увазі, що вирішення

ситуаційного завдання, керуючись нормами конституційного, трудового, цивільного, господарського, пенсійного і соціального забезпечення та інших галузей права України, слід визначити юридичне значення кожного факту, зазначеного в завданні, чітко сформулювати питання щодо прав і обов'язків, що виникли між учасниками конкретних правовідносин, та обґрунтованості їхніх вимог і заперечень, а також з'ясувати:

зміст правовідносин, що склалися між його учасниками;

юридичні наслідки, що при цьому виникли;

на які спірні запитання необхідно дати відповідь перш ніж зробити певні висновки за умовою задачі.

У процесі вирішення ситуаційного завдання рекомендується продумати відповіді на попередні спірні питання. Тільки після цього можна починати вирішення основного питання, і відповідь на нього має узгоджуватися з відповідями, які даються на спірні питання. Вирішуючи ситуаційне завдання, студент має продемонструвати вміння самостійно аналізувати ситуацію й аргументовано відповідати на поставлені запитання, використовуючи відповідні нормативні акти (зазначаючи назву нормативного акта, дату його прийняття та внесення останніх змін тощо), а також засвідчити вміння аналізувати обставини трудового спору та складати й оформлювати правові документи. Відповіді на запитання до ситуаційного завдання мають бути повними, розгорнутими, обґрунтованими, аргументованими з посиланням на конкретні статті, пункти нормативно-правових актів, враховуючи зміни в законодавстві України, а також постанови Пленуму Верховного Суду України.

Завдання 1

В. С. Пархомов, який був священиком у селі Зеленому, після звільнення його з цієї посади звернувся до суду з позовом до Єпархіального управління Української православної церкви про поновлення на роботі та стягнення середньомісячного заробітку за час вимушеного прогулу.

Суд першої інстанції провадження у справі закрит, обґрунтувавши це тим, що позивач є священнослужителем, який стоїть на чолі релігійної громади, призначається правлячим Архієреєм на прохання вірян відповідно до Статуту парафій (релігійного об'єднання). Оскільки діяльність священників регулюється Статутом, положення якого регулюють внут-

рішню діяльність релігійного об'єднання громадян, то спори з приводу призначення чи відсторонення від обов'язків настоятелів релігійних організацій суду не підвідомчі, не дивлячись на наявність у них трудових книжок.

1. Чи правильно суд першої інстанції кваліфікував відносини сторін?

2. Проаналізувавши Закон України "Про свободу совісті та релігійні організації", визначте, чи поширюється трудове законодавство на відносини праці священнослужителів.

Методичні рекомендації до вирішення завдання 1

Під час вирішення цього завдання необхідно керуватися нормами КЗпП і Законом України "Про свободу совісті та релігійні організації" від 23 квітня 1991 року.

Виходячи з умов завдання, нам відомо, що священнослужитель був призначений правлячим Архієреєм на прохання вірян відповідно до Статуту релігійного об'єднання. Згідно з положеннями ст. 25 Закону "Про свободу совісті та релігійні організації" умови праці встановлюються за угодою між релігійною організацією та працівником і визначаються трудовим договором, який укладається у письмовій формі, тобто між парафією та священнослужителем В. С. Пахомовим було укладено трудовий договір, який уже є ознакою трудових відносин. Отже, можна стверджувати, що суд першої інстанції неправильно кваліфікував відносини сторін.

Але необхідно зазначити, що особливості відносин, які виникають між релігійними об'єднаннями та їхніми посадовими особами регулюються нормами Статуту, як локального нормативного акту, тож про однозначність даних відносин, можна буде сказати лише за умови вивчення Статуту конкретного релігійного об'єднання.

Стосовно питання поширення трудового законодавства на відносини праці священнослужителів, можна сказати наступне, згідно з положеннями ст. 26 Закону "Про свободу совісті та релігійні організації" на громадян, які працюють у релігійних організаціях і створених ними підприємствах, добродійних закладах на умовах трудового договору, поширюється дія законодавства про працю, загальнообов'язкове державне соціальне страхування, оподаткування.

Отже, провівши аналіз необхідних нормативних актів, ми можемо зробити висновок, що відносини, що виникли між релігійною організацією

та священнослужителем, у заданому випадку були дійсно відносинами, що відносяться до категорії відносин, які врегульовані нормами трудового законодавства, не дивлячись на специфіку сфери їхнього існування.

Завдання 2

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

Чи застосовується у трудовому праві позовна давність у справах про звільнення працівників з ініціативи роботодавця; у справах про зняття накладеного дисциплінарного стягнення; під час стягнення матеріальної шкоди, заподіяної однією стороною трудового договору іншій?

Методичні рекомендації до вирішення завдання 2

1. Нині правове регулювання роботи сезонних працівників визначається Указом Президії Верховної Ради СРСР від 24 вересня 1974 року № 310-09 "Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах" (далі – Указ) у редакції від 4 квітня 1991 року, який діє на території України в частині, що не суперечить законодавству України відповідно до постанови Верховної Ради України "Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР" від 12 вересня 1991 року № 1545-XII, а також постанови Кабінету Міністрів України від 28 березня 1997 року № 278 "Про затвердження Списку сезонних робіт і сезонних галузей" (далі – Список).

Згідно зі статтею 1 Указу та Списку, сезонними вважаються роботи, які внаслідок природних і кліматичних умов виконуються не цілий рік, а протягом певного періоду (сезону), що не перевищує шести місяців, та які включені в Список сезонних робіт і сезонних галузей.

Отже, обов'язковими умовами укладення трудового договору із сезонним працівником є строк роботи не більше 6 місяців і вид роботи та галузі, зазначений у Списку. Тому укладення сезонного трудового договору на роботах, не зазначених у Списку, не допускається.

Відповідно до статті 2 Указу, на робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах, поширюється дія законодавства про працю з винятками, встановленими цим Указом.

Процедура оформлення на роботу сезонних працівників проводиться у загальновстановленому порядку.

Відповідно до статті 3 Указу осіб, яких приймають на сезонні роботи, має бути попереджено про це під час укладення трудового договору. У наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу має бути зазначено, що цей працівник приймається на сезонну роботу.

Також необхідно мати на увазі, що під час укладення сезонного договору не встановлюється випробувальний термін (стаття 5 Указу).

На сезонних працівників розповсюджуються умови та положення, передбачені Правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективного договору, що діють на підприємстві (тривалість робочого часу та відпочинку, оплата праці, матеріальне стимулювання, умови й охорона праці тощо).

Слід звернути увагу, що відповідно до частини 9 статті 6 Закону України "Про відпустки" сезонним працівникам відпустка надається пропорційно відпрацьованому часу. Тому, оскільки згідно зі статтею 10 Указу, правом на відпустку або заміну її грошовою компенсацією працівники, зайняті на сезонних роботах, не користуються, така норма не підлягає застосуванню, оскільки суперечить Закону України "Про відпустки", що має вищу юридичну силу.

Сезонні працівники підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню згідно з Законом України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування" від 23 вересня 1999 року № 1105-XIV.

Трудовий договір із сезонними працівниками може бути розірваним до закінчення зазначеного в ньому строку – як за ініціативою працівника, так і роботодавця. У разі дострокового розірвання цього договору з ініціативи працівника він має попередити про це роботодавця в письмовій формі за 3 дні (ст. 6 Указу). Підставою для звільнення буде ст. 39 КЗпП України.

Підставою для дострокового розірвання трудових договорів за ініціативою власника або уповноваженого ним органу для сезонних працівників є загальні випадки, передбачені статтями 40 і 41 КЗпП України, і додаткові, передбачені Указом, зокрема коли на підприємстві призупинені роботи з причин виробничого характеру чи скорочення роботи в ньому на строк більше двох тижнів; нез'явлення на роботу безперервно протягом більше одного місяця внаслідок тимчасової непрацездатності.

Варто нагадати також про існування статті 39-1 КЗпП України, відповідно до якої, якщо після закінчення строку трудового договору (зокрема сезонного) трудові відносини фактично тривають і жодна зі сторін не вимагає їхнього припинення, дія цього договору вважається продовженою на невизначений строк.

2. КЗпП визначає, що працівник може звернутися до суду з заявою про вирішення трудового спору в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або має дізнатися про порушення свого права. У справах про звільнення встановлено місячний строк з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки.

У разі порушення законодавства про оплату праці працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати без обмеження будь-яким строком.

Для звернення власника або уповноваженого ним органу до суду в питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації, встановлюється строк в один рік з дня виявлення заподіяної працівником шкоди.

При цьому позовна давність, встановлена законом, може бути збільшена за домовленістю сторін. Договір про збільшення позовної давності укладається у письмовій формі. Позовна давність, встановлена законом, не може бути скорочена за домовленістю сторін.

Завдання 3

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

1. Чи правомірною є відмова?

2. З якого віку та за яких умов громадяни можуть бути суб'єктом трудового права?

Методичні рекомендації до вирішення завдання 3

1. Згідно зі статтею 188 КЗпП не допускаються прийняття на роботу осіб молодше 16 років. За угодою одного з батьків або особи, що його замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу особи, які досягли

п'ятнадцяти років. В окремих випадках учні загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і спеціальних навчальних закладів по досягненню ними 14 років.

З огляду на умови завдання, учень досяг 17-річного віку та може влаштуватися на роботу без дозволу батьків. Відмова у працевлаштуванні відділом кадрів була неправомірною.

Згідно зі статтею 22 КЗпП забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу.

2. Суб'єктами трудового права є громадяни віком від 16 років (у деяких випадках з 15 років). Граничний вік за загальним правилом законодавства не передбачається, за винятком окремих категорій працівників; наприклад, державних службовців. Суб'єктами також є громадяни, які працюють за її межами.

Завдання 4

На новоствореному підприємстві робота щодо укладання колективного договору не була проведена своєчасно, у зв'язку з цим колективний договір не було укладено. Завідувач відділом Я. Р. Рудан подав заяву про надання йому щорічної відпустки, при цьому він вимагав, щоб крім основної відпустки йому була надана додаткова, оскільки йому встановлено ненормований робочий день. Але у відділі кадрів йому відмовили у наданні додаткової відпустки, посилаючись на відсутність документа, що визначає конкретну тривалість такої відпустки.

Дайте правову оцінку цій ситуації. Яким чином має бути вирішене це питання?

Методичні рекомендації до вирішення завдання 4

Відповідно до частини 7 статті 65 Господарського кодексу України на всіх підприємствах, які використовують найману працю, між власником або уповноваженим ним органом і трудовим колективом або уповноваженим ним органом має укладатися колективний договір, яким регулюються виробничі, трудові та соціальні відносини трудового колективу з адміністрацією підприємства

Вимоги до змісту і порядок укладання колективних договорів визначаються законодавством про колективні договори, а саме – Законом України "Про колективні договори і угоди".

Цей Закон визначає правові засади розроблення, укладення та виконання колективних договорів. Згідно зі статтею 2 Закону України "Про колективні договори і угоди" колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності та господарювання, які використовують найману працю і мають право юридичної особи. Крім того, колективний договір може укладатися у структурних підрозділах підприємства в межах компетенції цих підрозділів.

Частина 8 статті 9 Закону "Про колективні договори і угоди" передбачає, що на новоствореному підприємстві колективний договір укладається за ініціативою однієї зі сторін у тримісячний строк після реєстрації підприємства, якщо законодавством передбачено реєстрацію, або після рішення про заснування підприємства, якщо його реєстрацію не передбачено.

Отже, укладення колективного договору є обов'язковим у разі використання на підприємстві найманої праці незалежно від кількості працівників та за наявності ініціативи хоча б однієї зі сторін. Якщо жодна зі сторін не виявила ініціативи, то ніхто не може примусити сторони укласти такий договір, адже обов'язковою умовою укладення будь-якого договору є вільне волевиявлення сторін (ст. 4 Конвенції МОП, ч.3 ст. 203 Цивільного кодексу України).

Відповідно до ст. 8 Закону України "Про відпустки", щорічна додаткова відпустка за особливий характер праці надається:

1) окремим категоріям працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я, – тривалістю до 35 календарних днів за Списком виробництв, робіт, професій і посад, затверджуваним Кабінетом Міністрів України;

2) працівникам з ненормованим робочим днем – тривалістю до 7 календарних днів згідно зі списками посад, робіт і професій, визначених колективним договором, угодою.

Конкретна тривалість щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці встановлюється колективним чи трудовим договором залежно від часу зайнятості працівника в цих умовах.

Якщо колективний договір на підприємстві не укладено, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний погодити ці питання з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим

представником), що представляє інтереси більшості працівників, а в разі його відсутності – з іншим уповноваженим на представництво органом.

Завдання 5

На державному підприємстві "Спецзв'язок", у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, вивільненню підлягало п'ять працівників. Чотирьох з них за їхньою згодою було переведено на іншу роботу. Таким чином, фактично було звільнено одного працівника. Про факт звільнення державна служба зайнятості повідомлена не була, у зв'язку з чим з підприємства був стягнений штраф у розмірі річної заробітної плати п'яти працівників, що підлягали звільненню. Але директор підприємства з цим не погодився, вважаючи, що штраф має стягуватися у розмірі річної заробітної плати лише одного працівника, який фактично був звільнений.

До якого органу слід звертатись для вирішення цього спору і як цей спір має бути вирішений?

Методичні рекомендації до вирішення завдання 5

Відповідно до п. 1 ст. 40 КЗпП трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності, можуть бути розірвані роботодавцем, зокрема у випадку змін в організації виробництва і праці, зокрема ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, скорочення чисельності або штату працівників.

Таке звільнення відповідно до ч. 2 ст. 40 КЗпП допускається, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу.

Для проведення скорочення чисельності чи штату працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці роботодавець зобов'язаний:

1. Обґрунтувати необхідність скорочення штату та звільнення.
2. Скласти і затвердити новий штатний розпис, до якого не заносяться посади, які скорочено.
3. Попередити працівників, посади яких скорочуються, персонально про наступне вивільнення не пізніше ніж за два місяці (ст. 49-2 КЗпП).
4. Одночасно з попередженням про звільнення за скороченням штату запропонувати працівникові іншу роботу на тому самому підприємстві. За відсутності роботи за відповідною професією чи спеціальністю,

а також у разі відмови працівника від переведення на іншу роботу на тому самому підприємстві працівник, за своїм розсудом, звертається за допомогою до державної служби зайнятості або працевлаштовується самостійно (ст. 49-2 КЗпП).

5. Повідомити державну службу зайнятості про наступне вивільнення працівників із зазначенням їхніх професій, спеціальності, кваліфікації та розміру оплати праці (ст. 49-2 КЗпП).

6. Після закінчення двомісячного попереджувального строку видати наказ про звільнення.

7. У день звільнення видати працівникові належно оформлену трудову книжку, копію наказу про звільнення з роботи і провести з ним розрахунок у встановлені законом строки (ст. 47 КЗпП).

8. На вимогу працівника видати довідку про його роботу на підприємстві з зазначенням спеціальності, кваліфікації, посади, часу роботи та розміру заробітної плати (ст. 49 КЗпП).

9. У день звільнення виплатити працівникові всі суми, що належать йому від підприємства (заробітну плату, вихідну допомогу в розмірі не менше середнього місячного заробітку, компенсацію за невикористану відпустку). Якщо працівник в день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок. Про нараховані суми, належні працівникові у разі звільнення, роботодавець має письмово повідомити працівника перед виплатою зазначених сум (ст. 116 КЗпП).

Завдання 6

Наказом по заводу водій В. С. Іванов був звільнений за власним бажанням. Він звернувся до суду з позовом, посилаючись на те, що заяву про звільнення не подавав. Представник заводу пояснив в суді, що В. С. Іванов, посварившись з своїм безпосереднім начальником, прийшов у відділ кадрів і усно заявив, що більше працювати не збирається. Наступного дня, а також в наступні дні він на роботу не вийшов і був звільнений.

З цього факту В. С. Іванов роз'яснив, що через конфлікт на роботі у нього загострилася гіпертонічна хвороба, він отримав лікарняний лист, тому і не приходив на роботу.

Надайте коротку характеристику статті 38 КЗпП України, визначте сутність ч. 2 ст. 38.

Методичні рекомендації до вирішення завдання 6

Відповідно до ч. 1 ст. 38 КЗпП працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника або уповноважений ним орган письмово за два тижні. Тобто працівник зобов'язаний відпрацювати два тижні після письмового попередження роботодавця, окрім ситуацій, коли заява працівника про звільнення з роботи за власним бажанням зумовлена неможливістю продовжувати роботу (переїзд на нове місце проживання; переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість; вступ до навчального закладу; неможливість проживання у даній місцевості, підтверджена медичним висновком; вагітність; догляд за дитиною до досягнення нею чотирнадцятирічного віку або дитиною з інвалідністю; догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або особою з інвалідністю I групи; вихід на пенсію; прийняття на роботу за конкурсом тощо). У таких випадках власник або уповноважений ним орган має розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник. Також працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо власник або уповноважений ним орган не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору.

Положеннями ч. 2 ст. 38 КЗпП закріплено, що якщо працівник після закінчення строку попередження про звільнення не залишив роботи і не вимагає розірвання трудового договору, власник або уповноважений ним орган не вправі звільнити його за поданою раніше заявою, крім випадків, коли на його місце запрошено іншого працівника, якому відповідно до законодавства не може бути відмовлено в укладенні трудового договору. Таке положення є гарантією працівника залишення на роботі. Тобто працівникові дається право відкликати раніше подану заяву про звільнення за власним бажанням. Проте він позбавляється такого права тоді, коли у зв'язку з подачею заяви про звільнення власник запросив на його місце такого працівника, якому не можна відмовити в прийнятті на роботу.

Завдання 7

К. С. Паршин допустив прогул 31 січня 2005 року, наказом від 28 лютого він був звільнений з роботи по п. 4 ст. 40 КЗпП України. Цього

дня К. С. Паршина на роботі не було. Він з'явився на роботу тільки 15 березня і пред'явив лікарняний лист за період з 28 лютого по 14 березня, проте у відділі кадрів прийняти від нього лікарняний лист відмовилися і видали наказ про звільнення з трудовою книжкою. К. С. Паршин звернувся до суду з позовом про відновлення на роботі.

1. У яких випадках відбувається поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу?

2. Чи законно звільнений К. С. Паршин?

Методичні рекомендації до вирішення завдання 7

1. Поновлення на роботі з подальшим звільненням нового працівника може відбуватися:

за рішенням органу, що розглядає трудовий спір (суду чи комісії з трудових спорів), якщо працівник звільнений без законних підстав (ст. 235 КЗпП);

за ініціативою роботодавця чи за вимогою відповідного органу нагляду за законністю (профспілкової організації, інспекції з праці тощо) – у разі встановлення факту звільнення працівника без законної підстави (зокрема, якщо працівника було звільнено без погодження з профспілковим органом у випадку, коли таке погодження є обов'язковим згідно з законом);

за ст. 6 Закону України "Про порядок відшкодування шкоди, завданої громадянину незаконними діями органів дізнання, досудового слідства, прокуратури і суду" від 1 грудня 1994 року № 266/94-ВР – громадянин, звільнений з роботи (посади) у зв'язку з незаконним засудженням або усуненням з посади у зв'язку з незаконним притягненням до кримінальної відповідальності, має бути поновлений на попередній роботі, а у разі неможливості цього (при ліквідації підприємства, скорочення посади, наявності інших передбачених законом підстав, що перешкоджають поновленню на роботі) йому повинна бути надана державною службою зайнятості, не пізніше місячного терміну від дня звернення, інша відповідна робота (за умови, що таке звернення надійшло протягом трьох місяців з моменту вступу в законну силу виправдувального вироку або винесення постанови про закриття кримінальної справи за відсутністю події злочину, відсутністю в діянні складу злочину чи недоведеністю участі обвинуваченого в здійсненні злочину).

2. К. С. Паршин був відсутній на роботі 31 січня без поважних причин, що вважається прогулом, він з'явився на роботу лише 15 березня. За що був звільнений з роботи на підставі п. 4 ст. 40 КЗпП України. Хоч він і пред'явив лікарняний лист за період з 28 лютого по 14 березня, проте це не може свідчити про поважну причину відсутності на роботі за 31 січня і до 27 лютого, адже лікарняний не поширюється на цей період. Немає істотних доказів, щодо поважної причини відсутності на робочому місці. Отже, звільнення було законним.

Суд не може задовольнити позов К. С. Паршина про відновлення на роботі.

Завдання 8

О. П. Чернишенко працювала завідуючою сільської бібліотеки. Наказом управління культури районної державної адміністрації вона була звільнена з роботи на підставі п. 6 ст. 40 КЗпП України у зв'язку з тим, що управлінням культури на цій посаді була поновлена М. П. Вишнякова, яка раніше працювала на цій посаді й залишила її у зв'язку з обранням її головою сільської ради. О. П. Чернишенко звернулася до суду з позовом про поновлення її на роботі.

Яке рішення має постановити суд?

Методичні рекомендації до вирішення завдання 8

Законодавством про працю України передбачені гарантії для працівників, обраних на виборні посади.

Згідно зі ст. 118 КЗпП України, працівникам, звільненим від роботи в державних органах, надається після закінчення їх повноважень за виборною посадою попередня робота (посада) на тому самому або, за їхньою згодою, на іншому підприємстві, установі, організації.

Ця стаття не безпосередньо передбачає надання тієї самої посади працівникам, обраним до органів місцевого самоврядування. Застосовуючи аналогію закону можна зробити висновок, що ця норма має поширюватися і на осіб, обраних до органів місцевого самоврядування.

Отже, управлінням культури надало М. П. Вишняковій попередню роботу на законних підставах.

О. П. Чернишенко необхідно було звільнити на таких підставах:

1) якщо вона прийнята на роботу на період повноважень М. П. Вишнякової як голови сільської ради за п. 2 ст. 36 КЗпП України (закінчення строку строкового договору);

2) якщо з нею укладено безстроковий договір, за п. 6 ст. 40 КЗпП України (поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу).

Отже, підстав для поновлення О. П. Чернишенко на роботі немає і в задоволенні позову їй буде відмовлено.

Завдання 9

Маляр кузовного цеху автомобільного заводу Р. С. Романов звернувся у відділ праці та зарплати заводу зі скаргою про неправильне позбавлення його надбавки за шкідливі умови роботи на фарбуванні кузовів. На свою скаргу він отримав відповідь, у якій пояснювалося, що до травня 2019 року кузови частково фарбувалися вручну фарборозпилювачем, а з травня 2019 року, після модернізації дільниці фарбування, кузови фарбуються в герметичних камерах автоматично, і тому робота маляра втратила той ступінь шкідливості, який дає право на надбавку.

Чи обґрунтована відповідь Р. С. Романову?

Методичні рекомендації до вирішення завдання 9

У Списку виробництв, цехів, професій і посад зі шкідливими умовами праці, затвердженому постановою Держкомпраці СРСР і ВЦРПС від 25 жовтня 1974 року, який є чинним і досі, генеральними угодами, які уклалися в Україні, були відтворені і правова форма, і розміри підвищеної оплати на зазначених роботах.

За роботу у важких і шкідливих умовах праці передбачена доплата до 12 %, а за роботу в особливо важких та особливо шкідливих умовах розмір доплати встановлений до 24 % тарифної ставки (коментар ст. 100 КЗпП України). Робота малярів кузовного цеху автозаводу входить до заданого Списку в розділі "малярні роботи".

З огляду на викладене, робимо висновок: відповідь Р. С. Романову не обґрунтована. Робота маляра не втратила своєї шкідливості для здоров'я працівників, але вона із модернізацією дільниці фарбування част-

ково втратила той ступінь шкідливості, який був до модернізації, і перетворилася з роботи в особливо шкідливих умовах (де доплата становила 24 % тарифної ставки) в роботу в шкідливих умовах праці, де доплата до тарифної ставки становить 12 %.

Завдання 10

У будівельне управління, де працює Л. М. Купченко, відбуваючи покарання як засуджений до виправних робіт за місцем роботи до 6 місяців з утриманням 20 % заробітку, надійшли виконавчий лист на утримання 50 % заробітку Л. М. Купченка на утримання трьох дітей і рішення суду про стягнення з нього заборгованості по комунальних платежах у сумі 1 200 грн.

Як необхідно здійснювати утримання з зарплати Л. М. Купченка?

Методичні рекомендації до вирішення завдання 10

Утримання із зарплати Л. М. Купченка має здійснюватися згідно зі ст. 128 КЗпП України, – 70 % від заробітної плати.

За рішенням суду з Л. М. Купченка як засудженого до виправних робіт утримуватимуться 20 % заробітку.

За виконавчим листом на трьох дітей з нього будуть утримувати 50 % заробітку. Але, враховуючи, що ці утримання обов'язкові, то виконати рішення суду про стягнення заборгованості з комунальних платежів неможливо, тому що, згідно зі ст. 128 КЗпП України, в разі, якщо відрахування з зарплати здійснюється за кількома виконавчими документами, воно не має перевищувати 50 %.

Лише в тому випадку, коли здійснюється відрахування під час відбування виправних робіт та у разі стягнення аліментів на неповнолітніх дітей, розмір відрахувань із зарплати не може перевищувати 70 %.

Завдання 11

Інженер м'ясокомбінату К. С. Кочубей 12 лютого здійснив прогул без поважної причини, а 14 лютого поїхав у відрядження строком на 28 днів. Приїхавши 14 березня із відрядження, К. С. Кочубей захворів, і тільки 29 березня вийшов на роботу.

30 березня начальник цеху зажадав від К. С. Кочубея письмового пояснення з приводу його прогулу, який він скоїв 12 лютого. Оскільки К. С. Кочубей не надав доказів поважних причин відсутності на роботі 12 лютого, наказом по комбінату від 5 квітня йому оголошено догану і він був позбавлений премії за I квартал як такий, що має дисциплінарне стягнення.

К. С. Кочубей оскаржив цей наказ у КТС на тій підставі, що, по-перше, з моменту здійснення прогулу минуло майже два місяці, а, по-друге, за одне порушення дисципліни йому, по суті, було накладено два стягнення.

1. Протягом якого часу з моменту порушення можна застосовувати дисциплінарні стягнення?

2. Яке рішення має прийняти КТС?

Методичні рекомендації до вирішення завдання 11

1. Згідно зі ст. 148 КЗпП України, дисциплінарне стягнення застосовується безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення, не рахуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебуванням у відпустці.

2. Від дня скоєння прогулу до видання наказу про притягнення К. С. Кочубея до дисциплінарної відповідальності пройшло понад 50 днів. Хворів К. С. Кочубей 15 днів.

Отже, строк притягнення до дисциплінарної відповідальності порушено. КТС має задовольнити скаргу К. С. Кочубея, і наказ про накладення на нього дисциплінарного стягнення необхідно скасувати. Позбавлення премії не є дисциплінарним стягненням, а заходом дисциплінарного впливу, яке застосовано також з порушенням законодавства і має бути відмінено, тому що відсутня причина, через яку К. С. Кочубея позбавили премії.

Завдання 12

На речовому складі працювала бригада з 9 працівників: 1 – товарознавець, 5 – старших комірників і 3 – комірники. Під час планової ревізії виявлена нестача на суму 1 000 грн. Ніхто із членів бригади добровільно

не погодився її покрити. Адміністрація стягнула нестачу із заробітної плати працівників у рівних частках, оскільки в них була бригадна матеріальна відповідальність.

1. Чи зобов'язаний власник створювати працівникові належні умови для збереження майна?

2. Хто має доводити наявність умов для накладання матеріальної відповідальності на працівника?

3. Коли застосовується адміністративний порядок покриття заподіяної шкоди працівником?

4. Як установлюється колективна (бригадна) матеріальна відповідальність?

5. У яких ситуаціях застосовується відповідальність за завдану моральну шкоду і ким визначається її розмір?

Методичні рекомендації до вирішення завдання 12

Рішення адміністрації про стягнення завданої шкоди в рівних частках суперечить чинному законодавству. Відповідно до ст. 135-2 КЗпП України, члени колективу матеріально відповідальних осіб несуть матеріальну відповідальність за незабезпечення зберігання матеріальних цінностей пропорційно окладу (тарифній ставці) та часу за період від останньої інвентаризації до виявлення шкоди (коментар 25 ст. 135-2 КЗпП України).

1. Власник зобов'язаний створювати працівникам умови для забезпечення повного збереження дорученого їм майна (ст. 131 КЗпП України).

2. Для покладання на працівника матеріальної відповідальності за шкоду власник має довести наявність умов для покладання такої відповідальності (ст. 138 КЗпП України).

3. Покриття шкоди працівниками в розмірі, що не перевищує середнього місячного заробітку, проводиться за розпорядженням власника, керівниками підприємств, установ, організацій та їх заступниками – за розпорядженнями вищого в порядку підлеглості органу шляхом відрахування із заробітної плати працівника (ст. 136 КЗпП України).

4. У разі спільного виконання працівниками окремих видів робіт, пов'язаних зі зберіганням, обробленням, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей, коли неможливо розмежувати матеріальну відповідальність кожного

працівника й укласти з ним договір про повну матеріальну відповідальність, може застосовуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність (ст. 135-2 КЗпП України).

5. Відшкодування власником моральної шкоди працівнику здійснюється в разі, якщо порушення його законних прав призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя (ст. 137-1 КЗпП України). Це може статися в разі незаконного звільнення з роботи або переведення (ст. 237), в разі затримки рішення про поновлення на роботі й у разі, коли небезпечні або шкідливі умови праці призвели до моральної втрати потерпілим (ст. 12 Закону України "Про охорону праці"). Розмір моральної шкоди визначається судом.

Завдання 13

Слюсар-ремонтник О. М. Скачко, перебуваючи після робочої зміни в душовій, підсковзнувся та впав, унаслідок чого одержав травму голови. Після лікування він звернувся до начальника цеху з проханням скласти акт про нещасний випадок на виробництві й одержав відмову.

1. Які обов'язки адміністрації з розслідування й обліку нещасних випадків?

2. Чи зобов'язана адміністрація в заданому випадку скласти акт?

Методичні рекомендації до вирішення завдання 13

1. Про кожний нещасний випадок працівник, який його виявив, або сам потерпілий мають терміново повідомити безпосереднього керівника робіт, а керівник зобов'язаний організувати медичну допомогу потерпілому та повідомити про те, що сталося, власника і профспілкову організацію підприємства.

2. Власник, одержавши повідомлення про нещасний випадок, створює комісію для його розслідування. Комісія розслідує нещасний випадок і складає акт за формою Н-1. Порядок розслідування регулюється Положенням про порядок розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 17 квітня 2019 року № 337.

У постанові перераховуються нещасні випадки, які беруться на облік і за яких складається акт за формою Н-1. До них відносяться випадки, що сталися з працівниками під час виконання трудових обов'язків, та інші випадки. До них належать випадки, що сталися на території підприємства з моменту приходу працівника на підприємство і до його виходу (те, що трапилося з О. М. Скачко).

Отже, адміністрація зобов'язана в цьому випадку обов'язково створити комісію, розслідувати нещасний випадок і скласти відповідний акт.

Завдання 14

О. М. Чернишенко працювала завідуючою сільської бібліотеки. Наказом управління культури районної державної адміністрації вона була звільнена з роботи на підставі п. 6 ст. 40 КЗпП України у зв'язку з тим, що управлінням культури на цій посаді була поновлена Г. М. Вишнякова, яка раніше працювала на цій посаді та залишила її у зв'язку з обранням її головою сільської ради. О. М. Чернишенко звернулася до суду з позовом про поновлення її на роботі.

Яке рішення має постановити суд?

Методичні рекомендації до вирішення завдання 14

Законодавством про працю України передбачені гарантії для працівників, обраних на виборні посади.

Згідно зі ст. 118 КЗпП України, працівникам, звільненим від роботи в державних органах, надається після закінчення їхніх повноважень за виборною посадою попередня робота (посада) на тому самому або, за їхньою згодою, на іншому підприємстві, установі, організації. Ця стаття не безпосередньо передбачає надання тієї самої посади працівникам, обраним до органів місцевого самоврядування.

Застосовуючи аналогію закону можна зробити висновок, що ця норма повинна поширюватися і на осіб, обраних до органів місцевого самоврядування.

Отже, управління культури надало Г. М. Вишняковій попередню роботу на законних підставах.

О. М. Чернишенко необхідно було звільнити на таких підставах:

1) якщо вона прийнята на роботу на період повноважень Г. М. Вишнякової як голови сільської ради, то звільнення буде за п. 2 ст. 36 КЗпП України (закінчення строку строкового договору);

2) якщо з нею укладено безстроковий договір, то звільнення буде за п. 6 ст. 40 КЗпП України (поновлення на роботі працівника, який раніше виконував дану роботу).

Отже, підстав для поновлення О. М. Чернишенко на роботі немає та в задоволенні позову їй буде відмовлено.

Завдання 15

Колектив ливарного цеху машинобудівного заводу після тривалих намагань добитися від керівництва заводу належних умов праці під час проведення піскоструйних робіт вирішив організувати страйк, про що письмово повідомив адміністрацію за два тижні.

Адміністрація заводу, посилаючись на відсутність коштів для встановлення дорогого вентиляційного обладнання, звернулася до місцевого суду з проханням визнати страйк, який намагаються провести ливарники, незаконним.

Яке рішення має прийняти суд?

Методичні рекомендації до вирішення завдання 15

Основними законодавчими актами України, що встановлюють право на страйк та регулюють процедуру реалізації цього права є Конституція України (стаття 44) та Закон України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" (статті 17-28, 30, 32-34).

Також є цілий ряд положень та інструкцій виданих Національною службою посередництва і примирення, які регулюють процедуру проведення страйку та передстрайкові етапи вирішення колективного трудового спору.

Національне законодавство передбачає процедури, яким необхідно слідувати з моменту виникнення колективного трудового спору до початку страйку, це умови, виконання яких є обов'язковим для працівників та їхніх організацій під час реалізації права на страйк.

І одною з найголовніших вимог є вичерпання всіх можливостей вирішення колективного трудового спору за допомогою процедур примирення до початку оголошення страйку.

Визначення страйку міститься в статті 17 Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)". Згідно з нею страйк – це тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) підприємства, установи, організації (структурного підрозділу), що застосовуються як крайній засіб вирішення колективного трудового спору або конфлікту (коли всі інші можливості вичерпано).

У нашому випадку суд не прийме заяви про визнання страйку, який збираються провести ливарники, незаконним. Страйк як юридичний факт не існує. Тому суд не може визнати законним чи незаконним неіснуючий страйк.

У разі, якщо б страйк розпочався й адміністрація звернулася до суду з проханням визнати його незаконним, суд задовольнив би прохання адміністрації. Підставами для такого рішення було б те, що порушена процедура підготовки й проведення страйку (не пред'явлено письмові вимоги до адміністрації, не отримано письмової негативної відповіді, не створена примирна комісія, відсутня спроба примирити сторони та ін.).

Завдання 16

Позивач звернувся до суду із заявою про встановлення факту, що має юридичне значення. Він вказав, що отримує пенсію за віком, однак Пенсійний фонд не врахував період його роботи майже в сім років. Позивач пояснив, що на фабриці, де він працював, виникла пожежа та були знищені документи, в тому числі книги наказів та відомості з нарахування заробітної плати. Однак, факт роботи у цей період можуть підтвердити співробітники. Позивач просив суд встановити цей період його роботи для зарахування до страхового стажу та перерахунку пенсії за віком.

Яке рішення має ухвалити суд?

Методичні рекомендації до вирішення завдання 16

Основним документом, що підтверджує стаж роботи, є трудова книжка. Порядок підтвердження наявного трудового стажу за відсутності

трудової книжки або відповідних записів у ній встановлює КМУ. Відповідно до пункту 3 Порядку підтвердження наявного трудового стажу за відсутності трудової книжки або відповідних записів від 12 серпня 1993 року № 637, за відсутності трудової книжки, а також у тих випадках, коли в трудовій книжці відсутні необхідні записи або записи про періоди роботи неправильні чи неточні, для підтвердження трудового стажу приймають довідки, виписки із наказів, особові рахунки і відомості на видачу заробітної плати, посвідчення, характеристики, письмові трудові договори й угоди з відмітками про їхнє виконання та інші документи, які містять відомості про періоди роботи.

У судовому порядку встановлюють лише факт приналежності документа, що підтверджує трудовий стаж, якщо ім'я, по батькові та прізвище, які зазначені в документі, не збігаються з ім'ям, по батькові або прізвищем особи за паспортом або свідоцтвом про народження (п. 26 Порядку № 637). Таким чином, факту наявності трудового стажу для призначення пенсії встановлює Пенсійний фонд. Його рішення може бути оскаржене у встановленому законом порядку. Заяви про встановлення фактів трудового стажу не підлягають судовому розгляду. Відмова Пенсійного фонду встановлювати такі факти може бути оскаржена до адміністративного суду.

Завдання 17

Громадянин С. С. Куркін отримав трудове каліцтво та був визнаний інвалідом I групи. Протягом 6 років він не міг працювати за станом здоров'я. Потім йому було встановлено III групу інвалідності. Коли С. С. Куркін досяг пенсійного віку, він звернувся за призначенням пенсії за віком.

Чи зарахують період інвалідності до трудового стажу, що дає право на пенсію за віком?

Методичні рекомендації до вирішення завдання 17

Статтею 24 Закону України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування" від 9 липня 2003 року № 1058-IV (далі – Закон 1058) передбачено, що час перебування на інвалідності у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням зараховується до стажу роботи з шкідливими умовами, який дає право на призначення пенсії на пільгових умовах і в пільгових розмірах.

Водночас частиною четвертою статті 24 Закону 1058 передбачено, що періоди трудової діяльності та інші періоди, що зараховувалися до стажу роботи для призначення пенсії до набуття чинності цього Закону (до 01.01.2004 р.), зараховуються до страхового стажу в порядку і на умовах, передбачених законодавством, що діяло раніше, крім випадків, передбачених цим Законом.

Відповідно до статті 56 Закону України "Про пенсійне забезпечення" час перебування на інвалідності у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням зараховується до стажу роботи для призначення пенсії за віком, а також до стажу роботи з шкідливими умовами, який дає право на призначення пенсії на пільгових умовах і в пільгових розмірах.

Отже, час перебування на інвалідності у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням за період до 01.01.2004 р. зараховується як до страхового стажу, так і до стажу, що дає право на пільгову пенсію (за умови якщо нещасний випадок стався під час роботи в шкідливих умовах або внаслідок профзахворювання).

Час перебування на інвалідності у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням за період після 01.01.2004 р. зараховується тільки до стажу, що дає право на призначення пенсії на пільгових умовах і в пільгових розмірах (якщо нещасний випадок стався під час роботи в шкідливих умовах або внаслідок профзахворювання). До страхового стажу, з урахуванням якого визначається розмір пенсії, цей період не зараховується.

3. Тестові завдання для самоперевірки

1. Переважно юридична наука розглядає трудове право як:

- а) комплексну галузь права;
- б) самостійну галузь права;
- в) підгалузь цивільного права;
- г) лише галузь законодавства.

2. Підкорення працівника правилам внутрішнього розпорядку є ознакою:

- а) відносин найманої праці;
- б) відносин самостійної праці;

- в) відносин праці в домашньому господарстві;
- г) відносин праці на підприємствах, установах, організаціях державної чи комунальної форм власності.

3. Соціальна спрямованість трудового права обумовлена:

- а) необхідністю забезпечення національної економіки якомога дешовшою робочою силою;
- б) необхідністю забезпечити єдиний – без будь-яких відмінностей – правовий режим використання праці на всіх підприємствах, установах, організаціях;
- в) необхідністю захисту працівника як слабшої сторони в трудових правовідносинах;
- г) необхідністю залучити трудові колективи до суспільно-політичного життя країни.

4. Які галузі права спрямовані, в тому числі, на правове регулювання порядку застосування норм трудового права:

- а) цивільне право та господарське право;
- б) господарське право та господарське процесуальне право;
- в) адміністративне право й адміністративне процесуальне право;
- г) цивільне процесуальне право й адміністративне процесуальне право?

5. Взаємозв'язок трудового та кримінального права полягає передусім в тому, що:

- а) кримінальне право визначає умови застосування праці засуджених до кримінальних покарань, пов'язаних із обмеженням волі;
- б) кримінальне право визначає злочинність і караність діянь, суб'єктом яких є окремі категорії працівників;
- в) кримінальне право визначає злочинність і караність найбільш грубих порушень трудового законодавства;
- г) кримінальне право визначає підстави та порядок звільнення від кримінальної відповідальності на поруки трудового колективу.

6. До джерел трудового права не належить:

- а) нормативно-правовий акт;
- б) локальний нормативний акт;

- в) діловий звичай;
- г) міжнародний договір.

7. Що визначає юридичну силу нормативно-правового акту:

- а) час видання нормативного акту;
- б) територіальна юрисдикція правотворчого органу;
- в) компетенція правотворчого органу та вид нормативно-правового акту;
- г) характер тлумачення нормативно-правового акту?

8. До локального нормативного акту належить:

- а) Правила внутрішнього трудового розпорядку;
- б) Наказ про прийняття на роботу;
- в) Указ Президента України;
- г) Постанова Верховного Суду України.

9. Джерело права – це:

- а) формулювання обов'язків;
- б) зовнішнє відображення змісту права;
- в) засоби впливу на право;
- г) метод правового регулювання.

10. До особливостей джерел трудового права відносяться:

- а) чисельність нормативних угод;
- б) чисельність нормативних актів;
- в) обов'язкова наявність профільного міністерства;
- г) заборона розширення кола трудових прав на локальному рівні.

11. Не можуть бути суб'єктами трудового права особи:

- а) які не мають спеціальної освіти;
- б) які повернулися із міст позбавлення волі;
- в) неповнолітні;
- г) недієздатні.

12. Під час прийняття на роботу особи, яка досягла 16 років, потрібна згода батьків:

- а) так, обов'язково;
- б) ні, не потрібна;

- в) так, якщо шкідливі умови праці;
- г) ні, потрібна лише згода профспілки.

13. До суб'єктів трудового права відносяться:

- а) усі фізичні особи;
- б) трудові колективи;
- в) власники підприємств, установ, організацій;
- г) усі перераховані суб'єкти.

14. Правовий статус суб'єктів трудового права становлять:

- а) сукупність суб'єктивних прав та обов'язків;
- б) сукупність пільг і відповідальність за порушення законодавства;
- в) наявність трудової дієздатності;
- г) усі перераховані складники.

15. Фізичні особи можуть бути суб'єктами трудового права за умови:

- а) підпорядкування режиму роботи підприємства;
- б) досягнення певного віку;
- в) наявність трудової праводієздатності;
- г) усі перераховані складники.

16. Юридична особа як суб'єкт трудового права повинна мати право:

- а) укладати будь-які договори;
- б) комплектувати штат працівників;
- в) відповідати за укладеними угодами;
- г) виплачувати заробітну плату.

17. Повноваження трудового колективу здійснюють:

- а) загальні збори;
- б) профспілковий комітет;
- в) рада трудового колективу;
- г) органи управління (адміністрація).

18. Повна трудова праводієздатність громадянина як правило виникає:

- а) з 16 років;
- б) з 18 років;

- в) з 14 років;
- г) з 17 років.

19. Обмеження прав працівника допускається:

- а) за згодою сторін;
- б) на підставі закону;
- в) на підставі локальних нормативних актів;
- г) у всіх перерахованих випадках.

20. До ознак трудових правовідносин відносять:

- а) рівність суб'єктів;
- б) стабільність і тривалість;
- в) неособистий характер;
- г) відповідальність у разі розірвання трудового договору.

21. Структуру трудового правовідношення становлять:

- а) суб'єкти, об'єкт;
- б) суб'єкти, зміст;
- в) суб'єкти, об'єкт, зміст;
- г) зміст, об'єкт.

22. До охоронних трудових правовідносин відносять:

- а) правовідносини між суб'єктами трудових правовідносин після вчинення одним із них правопорушення;
- б) правовідносини які виникають на підставі звернення громадянина до служби зайнятості з заявою щодо працевлаштування;
- в) правовідносини трудового колективу з роботодавцем і його адміністрацією;
- г) правовідносини між суб'єктами трудових правовідносин з приводу нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства.

23. До правовідносин, що тісно пов'язані з трудовими, відносяться:

- а) ті, які виникають на підставі трудового договору;
- б) правовідносини з нормування та оплати праці;
- в) правовідносини між громадянином і центром зайнятості;
- г) правовідносини трудової дисципліни.

24. Оберіть вірне твердження:

а) організаційно-управлінські правовідносини є елементом власне трудових правовідносин;

б) предметом трудового права є лише власне трудові правовідносини;

в) правозмінювальні юридичні факти – це такі факти, за наявності яких норми трудового права передбачають зміну та припинення трудових правовідносин;

г) до специфічних ознак трудових правовідносин відносять відплатний характер.

25. Соціальний діалог здійснюється на рівні:

а) галузевому, територіальному, локальному;

б) міжнародному, національному, галузевому;

в) національному, галузевому, територіальному, локальному;

г) міжгалузевому, адміністративному, локальному.

26. Яким статусом наділені сторони соціального діалогу на національному рівні:

а) національним;

б) державним;

в) всеукраїнським;

г) міжнародним.

27. Яка організація дає оцінку критеріїв репрезентативності суб'єктам сторін профспілок та організацій роботодавців:

а) Кабінет Міністрів України;

б) Міжнародна організація праці;

в) місцева державна адміністрація;

г) Національна служба посередництва і примирення?

28. Формою здійснення соціального діалогу є:

а) обмін інформацією та консультації;

б) узгоджувальні процедури;

в) колективні переговори з укладення колективних договорів і угод;

г) усі варіанти правильні.

29. Колективний договір як акт соціального діалогу враховує норми та відповідає змісту:

- а) галузевої угоди;
- б) територіальної угоди;
- в) генеральної угоди;
- г) усі варіанти правильні.

30. Безробітними можуть бути визнані та зареєстровані в якості безробітних особи, які досягли:

- а) 16 років;
- б) 15 років;
- в) 14 років;
- г) 13 років.

31. Яке із тверджень є правильним:

а) безробіття – соціально-економічне явище, за якого частина осіб не має змоги реалізувати своє право на працю та отримання заробітної плати (винагороди) як джерела існування;

б) безробіття – реалізація державної політики у сфері зайнятості населення з метою створення умов для забезпечення повної та продуктивної вільно обраної зайнятості;

в) безробіття – не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі;

г) безробіття – не заборонена законодавством діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їхній власності, зокрема безоплатно?

32. Працездатні особи – це особи:

а) віком від 15 років, які проживають на території України і за станом здоров'я здатні до активної трудової діяльності;

б) незалежно від віку, які проживають на території України і за станом здоров'я здатні до активної трудової діяльності;

в) віком від 14 років, які проживають на території України і за станом здоров'я здатні до активної трудової діяльності;

г) віком від 16 років, які проживають на території України і за станом здоров'я здатні до активної трудової діяльності.

33. Змістом трудового договору є:

- а) сукупність прав та обов'язків сторін;
- б) сукупність умов трудового договору;
- в) процес трудової діяльності;
- г) перелік функціональних обов'язків працівника.

34. До необхідних умов трудового договору відноситься умова про:

- а) випробування;
- б) трудову функцію;
- в) строк;
- г) неповний робочий час.

35. Випробування встановлюється:

- а) за згодою сторін;
- б) у випадках, встановлених законодавством;
- в) за бажанням роботодавця;
- г) молодим спеціалістам.

36. У разі переведення за станом здоров'я на легшу нижчеоплачувану роботу за працівниками зберігається попередній середній заробіток протягом:

- а) двох місяців;
- б) одного місяця;
- в) двох тижнів з дня переведення;
- г) усього строку переведення.

37. Про зміну істотних умов праці працівник має бути повідомлений:

- а) не пізніше ніж за три місяці;
- б) не пізніше ніж за два місяці;
- в) не пізніше ніж за місяць;
- г) не пізніше ніж за два тижні.

38. Переміщенням вважається:

- а) зміна трудової функції працівника;
- б) зміна робочого місця працівника, без зміни інших умов трудового договору;

- в) зміна істотних умов трудового договору;
- г) доручення працівникові роботи на іншому механізмі або агрегаті за межами його кваліфікації.

39. У разі реорганізації підприємства трудовий договір:

- а) припиняє свою дію;
- б) продовжує свою дію;
- в) трансформується у безстроковий трудовий договір;
- г) продовжує свою дію, але не більше ніж на 1 рік.

40. Припинення трудового договору з ініціативи роботодавця можливе у разі:

- а) скорочення чисельності працівників;
- б) переходу на бригадну форму організації праці;
- в) перетворення підприємства;
- г) раціоналізації робочих місць.

41. З ініціативи роботодавця трудовий договір з працівником може бути розірвано за попередньою згодою виборного органу первинної профспілкової організації у випадку:

- а) одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівником підприємства;
- б) винних дій працівника, який безпосередньо обслуговує товарні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довіри до нього з боку роботодавця;
- в) звільнення керівних працівників, які обираються або призначаються на посади;
- г) поновлення на роботі працівника.

42. Норма робочого часу визначається:

- а) робочими днями або робочими тижнями;
- б) робочими тижнями;
- в) місяцями;
- г) місяцями та роками.

43. Тривалість роботи працівника протягом доби відповідно до графіка чи розпорядку роботи – це:

- а) робочий тиждень;
- б) робочий день;

- в) робочий час;
- г) робочий місяць.

44. Надурочні роботи, робочий час у вихідні, святкові та неробочі дні – це:

- а) неосновний робочий час;
- б) основний робочий час;
- в) скорочений робочий час;
- г) неповний робочий час.

45. Для осіб віком від 16 до 18 років норма робочого часу становить:

- а) не більше 54 годин на тиждень;
- б) не більше 26 годин на тиждень;
- в) не більше 48 годин на тиждень;
- г) не більше 36 годин на тиждень.

46. Заробітна плата працівникам за весь час щорічної відпустки виплачується:

- а) не пізніше ніж за сім днів до початку відпустки;
- б) не пізніше ніж за п'ять днів до початку відпустки;
- в) не пізніше ніж за три дні до початку відпустки;
- д) залежно професійно-ділових якостей працівника.

47. Надурочні роботи компенсуються:

- а) відгулом;
- б) оголошенням подяки;
- в) підвищеною оплатою;
- г) додатковою відпусткою.

48. Дисциплінарне стягнення застосовується в строки не пізніше:

- а) одного місяця з дня виявлення проступку;
- б) шести місяців з дня вчинення проступку;
- в) двох тижнів з дня виявлення проступку;
- г) трьох місяців з дня виявлення проступку.

49. До дисциплінарних стягнень за загальної дисциплінарної відповідальності належать:

- а) догана та сувора догана;
- б) попередження і звільнення;

- в) догана і звільнення;
- г) переведення на іншу роботу.

50. Спеціальна дисциплінарна відповідальність визначається:

- а) статутами про дисципліну;
- б) нормами окремих законів;
- в) положеннями про дисципліну;
- г) правилами внутрішнього трудового розпорядку.

51. Які є види дисциплінарних санкцій:

- а) дисциплінарне стягнення, заходи дисциплінарного впливу;
- б) догана і звільнення;
- в) попередження і звільнення;
- г) виховання та система стягнень?

52. Уразі обмеженої матеріальної відповідальності працівник зобов'язаний:

- а) покрити заподіяну шкоду повністю, але не більше свого середнього місячного заробітку;
- б) покрити заподіяну шкоду повністю;
- в) покрити заподіяну шкоду повністю, але в межах 2/3 середнього заробітку;
- г) покрити повністю, але в межах посадового окладу.

53. До прямої дійсної шкоди належать:

- а) упущена вигода;
- б) вартість майна в межах природних збитків;
- в) вартість майна в межах відсотка зношення;
- г) вартість відновлення пошкодженого майна.

54. Підставою для встановлення матеріальної відповідальності у повному розмірі є:

- а) умисне завдання шкоди;
- б) завдання шкоди через недбалість;
- в) завдання шкоди у стані крайньої необхідності;
- г) неотримання підприємством, установою, організацією доходів.

55. За характером і часом проведення інструктажі з питань охорони праці поділяються на:

- а) вступний, первинний, повторний, позаплановий, допоміжний;
- б) вступний, первинний, повторний, позаплановий, цільовий;
- в) вступний, первинний, графічний, позаплановий, цільовий;
- г) первинний, повторний, систематичний, позаплановий, цільовий.

56. Роботодавець створює службу охорони праці на підприємстві з кількістю працівників:

- а) 10 і більше осіб;
- б) 20 і більше осіб;
- в) 50 і більше осіб;
- г) незалежно від кількості працюючих.

57. КТС розглядає трудові спори з дня подання заяви протягом:

- а) 3 днів;
- б) 10 днів;
- в) місяць;
- г) 3 місяців.

58. Рішення КТС може бути оскаржено протягом:

- а) 10 днів;
- б) 1 місяця;
- в) 3 місяців;
- г) 3 днів.

59. До трудових спорів, які розглядаються винятково у судовому порядку, належать спори про:

- а) притягнення до дисциплінарної відповідальності;
- б) ненадання щорічної відпустки;
- в) позбавлення премії та інших додаткових виплат;
- г) переведення на іншу роботу.

60. Працівник може звернутися до КТС з дня, коли він дізнався про своє порушене трудове право протягом:

- а) 10 днів;
- б) 1 місяця;

- в) 3 місяців;
- г) 3 днів.

61. Незалежний посередник – це:

- а) особа, яка призначена сторонами для вироблення рішення, що може задовольнити сторони колективного трудового спору (конфлікту);
- б) орган, який складається з залучених сторонами фахівців, експертів та інших осіб і ухвалює рішення за сутністю трудового спору (конфлікту);
- в) особа, яка сприяє встановленню взаємодії між сторонами, проведенню переговорів, бере участь у виробленні взаємоприйняттого рішення;
- г) орган, створений з метою сприяння поліпшенню трудових відносин та запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), їхнього прогнозування та сприяння їхньому своєчасному вирішенню, здійснення посередництва для вирішення таких спорів.

62. У який строк ухвалюється рішення трудового арбітражу:

- а) десять днів з дня створення;
- б) чотирнадцять днів з дня створення;
- в) у строк, передбачений сторонами трудового арбітражу;
- г) обмежень немає?

63. Час страйку, у якому бере участь працівник:

- а) не зараховується до загального і безперервного трудового стажу;
- б) повинен бути відпрацьований згідно з нормами трудового законодавства;
- в) відраховується від майбутньої щорічної відпустки;
- г) не оплачується.

64. За організацію страйку, який визнано судом незаконним, особи несуть:

- а) цивільну або адміністративну відповідальність;
- б) адміністративну або дисциплінарну відповідальність;
- в) адміністративну або кримінальну відповідальність;
- г) кримінальну або дисциплінарну відповідальність.

65. Страйк – це:

а) тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту);

б) одна з форм розв'язання конфлікту між працівниками і роботодавцями, яка полягає в тимчасовому колективному припиненні праці з метою домогтися поліпшення умов праці або протесту проти їхньої зміни (на гірше), проти запровадження механізації й автоматизації праці (це призводить до масового звільнення працівників), солідарності з іншими страйкарями тощо;

в) єдиний законний засіб вирішення колективного трудового спору (конфлікту) у зв'язку з відмовою власника або уповноваженого ним органу (представника) задовольнити вимоги найманих працівників або уповноваженого ними органу, профспілки, об'єднання профспілок чи уповноваженого нею (ними) органу;

г) розбіжності між сторонами соціально-трудова відносини, щодо підготовки посередників та арбітрів, формування списків арбітрів і посередників, перевірки, в разі необхідності – повноважень представників сторін колективного трудового спору (конфлікту).

4. Рекомендована література

4.1. Основна

1. Кодекс законів України про працю // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375.

2. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник для студ. юрид. вищ. навч. закл. / В. І. Прокопенко. – 3-є вид., перероб. та доп. – Харків : Консул, 2002. – 528 с.

3. Трудове право України : підручник / за ред. Н. Б. Болотіної, Г. І. Чанишевої. – Київ : КОО, 2000. – 564 с.

4. Трудове право України : підручник / за ред. С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. – Харків : ФІНН, 2009. – 728 с.

4.2. Додаткова

5. Перелік професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним медичним оглядам, затв. Постановою Кабінету Міністрів України № 559 від 23.05.2001 р. // Офіц. вісн. України. – 2001. – № 21. – Ст. 950.

6. Про відпустки : Закон України від 15.11.1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 2. – Ст. 4 (зі змін. та доп.).

7. Про військовий обов'язок і військову службу : Закон України від 25.03.1992 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 37. – Ст. 385 (зі змін. та доп.).

8. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 24. – Ст. 243 (зі змін. та доп.).

9. Про затвердження Порядку розслідування та обліку нещасних випадків невиробничого характеру, затв. Постановою Кабінету Міністрів України від 22.03.2001 р. № 270 // Офіц. вісн. України. – 2001. – № 13. – Ст. 543.

10. Про колективні договори і угоди : Закон України від 01.07.1993 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 36. – Ст. 361 (зі змін. та доп.).

11. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 17. – Ст. 121 (зі змін. та доп.).

12. Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні : Закон України від 21.03.1991 р. (зі змін. та доп.) // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1991. – № 21. – Ст. 252.

13. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 р. (в ред. від 21.11.2002 р.) // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 2. – Ст. 10.

14. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03.03.1998 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 34. – Ст. 357 (зі змін. та доп.).

15. Про порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів : Постанова Кабінету Міністрів України від 13.02.2013 р. // Офіційний Вісник України. – 2013. – № 16. – Ст. 554.

16. Про практику розгляду судами трудових спорів : Постанова Пленуму Верховного Суду України № 9 від 06.11.1992 р. // Бюл. Зак-ва і юрид. практики України. – 2006. – № 2. – Ст. 279.

17. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15.09.1999 р. // Офіц. вісн. України. – 1999. – № 38. – Ст. 1889 (зі змін. та доп.).

18. Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди : Постанова Пленуму Верховного Суду України № 4 від 31.03.1995 р. // Збірник постанов Пленуму Верховного Суду України. 1965 – 1985. – Київ: 1995. – Ч. 1. – С. 31.

19. Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками : Постанова Пленуму Верховного Суду України № 14 від 29.12.1992 р. // Трудове право України : зб. нормат.-правових актів / упоряд. П. А. Бущенко, І. А. Ветухова. – 2-е вид., перероб. та доп. – Харків : Консум, 2002. – С. 211–223.

4.3. Інформаційні ресурси

20. Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://portal.rada.gov.ua>.

21. Офіційний сайт Інституту проблем законодавства імені Ярослава Мудрого. – Режим доступу : <http://www.legality.kiev.ua>.

22. Офіційний сайт Кабінету Міністрів України "Урядовий портал України". – Режим доступу : <http://www.kmu.gov.ua/control>.

23. Портал Лига Закон. Законы Украины, последние новости Украины. – Режим доступа : <http://www.ligazakon.ua>.

Зміст

Вступ.....	3
1. Ситуаційні завдання.....	6
Змістовий модуль 1. Загальна частина трудового права	6
Тема 1. Трудове право як одна з галузей у системі права України.....	6
Тема 2. Джерела трудового права	7
Тема 3. Трудові правовідносини та їхні суб'єкти.....	10
Тема 4. Колективні угоди і колективні договори.....	12
Тема 5. Правове забезпечення зайнятості населення і працевлаштування.....	14
Тема 6. Трудовий договір	16
Тема 7. Зміна умов трудового договору	18
Тема 8. Припинення трудового договору	19
Тема 9. Правове регулювання робочого часу та часу відпочинку	21
Змістовий модуль 2. Особлива частина трудового права	23
Тема 10. Оплата праці.....	23
Тема 11. Дисципліна праці	24
Тема 12. Матеріальна відповідальність сторін трудового договору.....	26
Тема 13. Охорона праці та здоров'я працівників на виробництві	28
Тема 14. Індивідуальні трудові спори.....	30
Тема 15. Колективні трудові спори (конфлікти).....	31
Тема 16. Трудовий стаж і вислуга років.....	34
Тема 17. Пенсії та допомоги.....	35
2. Методичні рекомендації до практичних завдань за темами	37
3. Тестові завдання для самоперевірки.....	59
4. Рекомендована література.....	72
4.1. Основна	72
4.2. Додаткова	73
4.3. Інформаційні ресурси.....	74

НАВЧАЛЬНЕ ВИДАННЯ

ТРУДОВЕ ПРАВО

**Методичні рекомендації
до практичних завдань
для студентів спеціальності 081 "Право"
першого (бакалаврського) рівня**

Самостійне електронне текстове мережеве видання

Укладачі: **Сергієнко** Валерій Вікторович
Силенко Наталія Миколаївна

Відповідальний за видання *В. В. Сергієнко*

Редактор *А. С. Ширініна*

Коректор *В. Ю. Труш*

План 2021 р. Поз. № 164 ЕВ. Обсяг 76 с.

Видавець і виготовлювач – ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 61166, м. Харків, просп. Науки, 9-А

*Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до Державного реєстру
ДК № 4853 від 20.02.2015 р.*