

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ**

ЗАТВЕРДЖЕНО

на засіданні кафедри правового
регулювання економіки
Протокол № 1 від 2.09.2024 р

ПОГОДЖЕНО

Проректор з навчально-методичної роботи


Каріна НЕМАШКАЛО

ТРУДОВІ СПОРИ

робоча програма навчальної дисципліни (РПНД)

Галузь знань	08 Право
Спеціальність	081 Право
Освітній рівень	другий (магістерський)
Освітня програма	Право

Статус дисципліни
Мова викладання, навчання та оцінювання

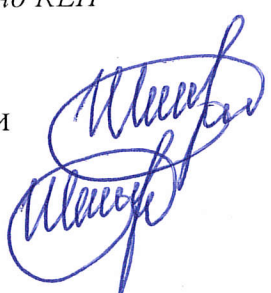
**вибіркова
українська**

Розробник:
д.ю.н., доцент

підписано КЕП

Вікторія ЮРОВСЬКА

Завідувач кафедри
правового регулювання економіки


Юрій ШИНКАРЬОВ

Гарант програми

Юрій ШИНКАРЬОВ

**Харків
2024**

ВСТУП

В умовах демократизації українського суспільства особливо важливого значення набувають формування, розвиток і закріплення нового юридичного мислення, виховання загальної і правової культури, високої професійності, вироблення почуття відповідальності, справедливості, поваги до закону. Належне засвоєння основних принципів права, правильне його тлумачення і застосування на практиці – все це становить основу майбутньої професійної діяльності.

Створення могутньої держави, її успішний розвиток неможливий без активної та свідомої участі у громадському, політичному житті більшості громадян.

До найважливіших способів захисту трудових прав працівника у випадку їх порушення з боку роботодавця відноситься спрямування трудових суперечок у правове русло, їх вирішення у встановленому законом порядку.

Зміст навчальної дисципліни «Трудові спори» становить сфера знань про забезпечення прав працівників, вона конкретизує й доповнює конституційні права у сфері праці, визначає умови їх використання, охорони та відновлення у разі порушення. Проблеми, що накопичилися в нашій державі за роки реформування економіки, а також наявність протилежних інтересів сторін трудових правовідносин створюють об'єктивне підґрунтя для виникнення трудових спорів на теренах України.

Актуальність вивчення навчальної дисципліни «Трудові спори» базується на тому, що правові основи України як правової держави підпорядковані нормам і принципам права, панування закону. Тому кожний громадянин нашої держави повинен бути юридично грамотним і освіченим, розуміти свої права, обов'язки, відповідальність, точно розуміти зміст правової норми; правильно застосовувати нормативний матеріал до конкретних відносин; тлумачити чинне законодавство у сфері трудових спорів; аргументувати власну точку зору та прийняте рішення.

Саме ці знання повинні допомогти захистити порушене законне право працівника і переконати його в тому, що закон здатен і захищати, і виховувати, і регулювати суспільні відносини.

Метою дисципліни «Трудові спори» є опанування законодавства, що регламентує трудові і пов'язані з трудовими правовідносини, формування навичок його тлумачення, напрацювання умінь правильного застосування правових норм, закріплення та поглиблення знань, одержаних на лекціях і в процесі самостійної роботи студентів із рекомендованими джерелами; виробленні навичок самостійного аналізу норм законодавства України у сфері розгляду як індивідуальних, так і колективних трудових спорів; правильному застосуванню нормативного матеріалу при вирішенні конкретних завдань.

Завданнями навчальної дисципліни «Трудові спори» є: застосування практичних методів, прийомів професійної діяльності у застосуванні трудового права на теренах України; розуміння прикладних проблем у сфері правового регулювання процесу праці та напрямів його подальшого вдосконалення; оволодіння інноваційними практиками, юридичною технікою тлумачення масиву нормативно-правового матеріалу шляхом виявлення суперечностей, що порушують забезпечення рівноваги прав працівників і роботодавців, вносять дисбаланс в їхні інтереси й

інтереси держави у сфері праці; здобуття практичних навичок профілактики, запобігання та вирішення трудових спорів.

Предметом навчальної дисципліни є правове регулювання трудових спорів та порядок їх вирішення, медіація, як спосіб вирішення трудових спорів..

Об'єктом навчальної дисципліни є процедурні та процесуальні відносини, що виникають в процесі вирішення трудових спорів.

Результати навчання та компетентності, які формує навчальна дисципліна визначено в табл.1

Таблиця 1

Результати навчання та компетентності, які формує навчальна дисципліна

Результати навчання	Компетентності, якими повинен оволодіти здобувач вищої освіти
ПРН 3	ЗК 3, СК 6, СК 15, СК 13.
ПРН 6	СК 6, СК 8, СК 10, СК 15.
ПРН 7	СК 10, СК 13.
ПРН 15	СК 6, СК 11, СК 14.
ПРН 17	ЗК 7, СК 1, СК 6, СК 10.

ПРН 3. Проводити збір, інтегрований аналіз та узагальнення матеріалів з різних джерел, включаючи наукову та професійну літературу, бази даних, цифрові, статистичні, тестові та інші, та перевіряти їх на достовірність, використовуючи сучасні методи дослідження.

ПРН 6. Обґрунтовано формулювати свою правову позицію, вміти опонувати, оцінювати докази та наводити переконливі аргументи.

ПРН 7. Дискутувати зі складних правових проблем, пропонувати і обґрунтовувати варіанти їх розв'язання.

ПРН 15. Мати практичні навички розв'язання проблем, пов'язаних з реалізацією процесуальних функцій суб'єктів правозастосування.

ПРН 17. Інтегрувати необхідні знання та розв'язувати складні задачі правозастосування у різних сферах професійної діяльності.

ЗК 3. Здатність до пошуку, оброблення та аналізу інформації з різних джерел.

ЗК 7. Здатність приймати обґрунтовані рішення.

СК 1. Здатність застосовувати принципи верховенства права для розв'язання складних задач і проблем, у тому числі, у ситуаціях правової невизначеності.

СК 6. Здатність обґрунтовувати та мотивувати правові рішення, давати розгорнуту юридичну аргументацію.

СК 8. Здатність застосовувати медіацію та інші правові інструменти альтернативного позасудового розгляду та вирішення правових спорів.

СК 10. Здатність ухвалювати рішення у ситуаціях, що вимагають системного, логічного та функціонального тлумачення норм права, а також розуміння особливостей практики їх застосування.

СК 11. Здатність критично оцінювати ефективність представництва і захисту прав, свобод та інтересів клієнтів.

СК 13. Здатність доносити до фахівців і нефахівців у сфері права інформацію, ідеї, зміст проблем та характер оптимальних рішень з належною аргументацією.

СК 14. Здатність самостійно готувати проекти нормативно-правових актів, обґрунтовувати суспільну обумовленість їх прийняття, прогнозувати результати їх впливу на відповідні суспільні відносини.

СК 15. Здатність самостійно готувати проекти актів правозастосування, враховуючи вимоги щодо їх законності, обґрунтованості та вмотивованості.

ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Змістовий модуль 1. Загальнотеоретичні положення вирішення трудових спорів.

Тема 1. Юридичний зміст категорії «трудові спори».

Класифікація трудових спорів. Характеристика основних причин їх виникнення. Підстави виникнення трудових спорів. Момент виникнення трудових спорів. Принципи розгляду трудових спорів.

Тема 2. Практика вирішення трудових спорів у зарубіжних країнах.

Практика вирішення трудових спорів у зарубіжних країнах. Міжнародно-правове регулювання вирішення трудових спорів. Поняття, види та сторони трудових спорів в зарубіжній практиці.

Тема 3. Медіація, як спосіб вирішення трудових спорів.

Поняття медіації, як способу вирішення трудових спорів. Принципи медіації. Інструменти медіації. Медіатор в процедурі медіації. Вимоги, що ставляться до медіатора. Процедура медіації. Угода сторін про врегулювання спору, його правова природа та значення. Виконання угоди про вирішення трудового спору.

Змістовий модуль 2. Індивідуальні трудові спори.

Тема 4. Предмет індивідуального трудового спору.

Процедура вирішення індивідуальних трудових спорів. Органи, що розглядають індивідуальні трудові спори. Порядок створення і організація роботи комісій по трудових спорах, їх компетенція. Порядок та строки розгляду трудового спору в комісії по трудових спорах. Оскарження до суду рішення комісії по трудових спорах. Строк і порядок виконання рішення комісії по трудових спорах.

Трудові спори, що підлягають безпосередньому розгляду у районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах.

Тема 5. Особливості розгляду окремих категорій індивідуальних трудових спорів.

Поновлення працівника на роботі та стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу. Підстави для поновлення працівника на роботі органом, який розглядає трудові спори. Наслідки затримки видачі трудової книжки з вини власника або уповноваженого ним органу. Особливості виконання рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника. Наслідки прийняття рішення про поновлення на роботі для службової особи, яка винна в незаконному звільненні або переведенні працівника. Зміна формулювання причин звільнення працівника, підстави та правові наслідки. Відшкодування роботодавцем моральної шкоди працівнику.

Змістовний модуль 3. Колективні трудові спори.

Тема 6. Порядок вирішення колективного трудового спору.

Поняття колективного трудового спору і їх види. Момент виникнення колективного трудового спору. Предмет колективного трудового. Сторони та учасники колективного трудового спору. Компетенція Національної служби посередництва і примирення. Взаємодія Національної служби посередництва і примирення із сторонами колективного трудового спору. Участь Національної служби посередництва і примирення у примирних процедурах.

Тема 7. Етапи вирішення колективного трудового спору.

Формування вимог найманих працівників, профспілок. Порядок і строки розгляду вимог найманих працівників або профспілки. Права і обов'язки сторін колективного трудового спору. Органи, які здійснюють розгляд колективного трудового спору. Поняття примирної комісії, строки та порядок її створення. Порядок і строки вирішення колективного трудового спору примирними комісіями. Незалежний посередник. Поняття трудового арбітражу, порядок і строки створення. Порядок і строки вирішення колективного трудового спору трудовим арбітражем. Гарантії незалежним посередникам, членам примирних комісій і трудових арбітражів.

Тема 8. Правове регулювання страйку.

Міжнародно-правове регулювання страйків та інших промислових акцій при вирішенні трудових спорів. Право на страйк. Поняття страйку та підстави для його початку. Порядок прийняття рішення про оголошення страйку на підприємстві, на галузевому чи територіальному рівнях. Строки попередження роботодавця про

страйк, та його обов'язки у зв'язку із попередженням про страйк. Укладення угоди про вирішення колективного трудового спору під час страйку. Підстави, порядок, строки та наслідки визнання страйків незаконними. Випадки, за яких забороняється проведення страйку. Вирішення трудового спору у випадках заборони проведення страйку. Гарантії для працівників під час страйку. Відповідальність працівників за участь у страйку, визнаному судом незаконним. Наслідки участі працівників у страйку.

Перелік практичних занять/завдань за навчальною дисципліною наведено в табл. 2

Таблиця 2

Перелік практичних занять/завдань за навчальною дисципліною

Назва теми	Зміст
Тема 1.Завдання 1.	Надати класифікацію трудових спорів. Охарактеризувати основні причини їх виникнення. Визначити відмінності між причинами та приводами виникнення трудового спору.
Тема 2. Завдання 2.	Проаналізувати та охарактеризувати правове регулювання вирішення трудових спорів в зарубіжних країнах.
Тема 3. Завдання 3.	Охарактеризувати інструменти медіації. Визначити роль медіатора в процедурі медіації та. вимоги, що ставляться до медіатора.
Тема 4. Завдання 4.	Визначити порядок та строки розгляду трудового спору в комісії по трудових спорах. Зазначити строк і порядок виконання рішення комісії по трудових спорах.
Тема 5. Завдання 5.	Визначити особливості та підстави поновлення працівника на роботі та наслідки для роботодавця при незаконному звільненні.
Тема 6. Завдання 6.	Охарактеризувати поділ колективних трудових спорів за рівнем виникнення та вирішення та Встановити сторони та учасників колективного трудового спору.
Тема 7. Завдання 7.	Визначити вимоги найманих працівників, профспілок та порядок і строки розгляду вимог найманих працівників або профспілки. Встановити права і обов'язки сторін колективного трудового спору.
Тема 8. Завдання 8.	Охарактеризувати відповідальність працівників за участь у страйку, визнаному судом незаконним, наслідки участі працівників у страйку, відповідальність за примушування до участі у страйку або перешкоджання участі у страйку, відповідальність осіб, які є організаторами страйку, визнаного судом

	незаконним, або які не виконують рішення про визнання страйку незаконним.
--	---

Перелік самостійної роботи за навчальною дисципліною наведено в табл. 3
Таблиця 3

Назва теми	Зміст
Тема 1.	Вивчення лекційного матеріалу
Тема 2.	Виконання ситуаційного завдання
Тема 3.	Вивчення лекційного матеріалу
Тема 4.	Виконання ситуаційного завдання
Тема 5.	Вивчення лекційного матеріалу
Тема 6.	Виконання ситуаційного завдання
Тема 7.	Виконання творчого завдання
Тема 8.	Виконання ситуаційного завдання

Кількість годин лекцій, практичних та годин самостійної роботи наведено в робочому плані (технологічній карті) з навчальної дисципліни.

МЕТОДИ НАВЧАННЯ

У процесі викладання навчальної дисципліни «Трудові спори» для набуття визначених результатів навчання, активізації освітнього процесу передбачено застосування таких методів навчання, як:

Ознайомча лекція (Тема 1,4,6), лекція-візуалізація (Тема 2,3,5,7), проблемна лекція (Тема 3-7).

Практичні (практична робота (Тема 1-8), ситуаційні кейси (Тема 4,6,8), індивідуальна робота студента (Тема 8), творчі роботи студентів (Тема 1-8).

ФОРМИ ТА МЕТОДИ ОЦІНЮВАННЯ

Університет використовує 100 бальну накопичувальну систему оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти.

Поточний контроль здійснюється під час проведення практичних занять і має на меті перевірку рівня підготовленості здобувача вищої освіти до виконання конкретної роботи і оцінюється сумою набраних балів:

– для дисциплін з формою семестрового контролю екзамен (іспит): максимальна сума – 60 балів; мінімальна сума, що дозволяє здобувачу вищої освіти скласти екзамен (іспит) – 35 балів.

Підсумковий контроль включає семестровий контроль та атестацію здобувача вищої освіти.

Семестровий контроль проводиться у формах семестрового екзамену (іспиту). Складання семестрового екзамену (іспиту) здійснюється під час екзаменаційної сесії.

Максимальна сума балів, яку може отримати здобувач вищої освіти під час екзамену (іспиту) – 40 балів. Мінімальна сума, за якою екзамен (іспит) вважається складеним – 25 балів.

Підсумкова оцінка за навчальною дисципліною визначається: для дисциплін з формою семестрового контролю екзамен (іспит) – сумуванням балів за поточний та підсумковий контроль.

Під час викладання навчальної дисципліни використовуються наступні контрольні заходи:

Поточний контроль: виконання практичних завдань (30 балів), письмові контрольні роботи (20 балів), індивідуальне завдання (10).

Семестровий контроль: Екзамен (40 балів).

Більш детальну інформацію щодо системи оцінювання наведено в робочому плані (технологічній карті) з навчальної дисципліни.

Приклад екзаменаційного білета та критерії оцінювання для навчальної дисципліни з формою семестрового контролю екзамен (іспит)).

ПРИКЛАД ЕКЗАМЕНАЦІЙНОГО БІЛЕТУ

ТРУДОВІ СПОРИ

Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця

Освітній рівень: другий (магістерський)

Спеціальність 081 «Право»

Освітня програма «Право»

ЕКЗАМЕНАЦІЙНИЙ БІЛЕТ № 1.

I. ТЕОРЕТИЧНА ЧАСТИНА ТЕСТИ:

1. Оберіть одну правильну відповідь:

1. Колективний трудовий спір (конфлікт) виникає з моменту, коли:

1) уповноважений представницький орган найманих працівників, категорії найманих працівників, колективу працівників або профспілки одержав від власника чи уповноваженого ним органу повідомлення про повну або часткову відмову у

задоволенні колективних вимог і прийняв рішення про незгоду з рішенням власника чи уповноваженого ним органу (представника) або коли строки розгляду вимог, передбачені цим законом, закінчилися, а відповіді від власника не надійшло;

2) уповноважений представницький орган найманих працівників одержав від власника чи уповноваженого ним органу повідомлення про повну або часткову відмову у задоволенні колективних вимог;

3) уповноважений представницький орган найманих працівників прийняв рішення про незгоду з рішенням власника чи уповноваженого ним органу (представника);

4) власник чи уповноважений ним орган відмовив у задоволенні колективних вимог.

2. Індивідуальні трудові спори розглядаються:

1) комісіями по трудових спорах та незалежним посередником;

2) примирними комісіями та районними, районними у місті, міськими чи міськрайонними судами;

3) комісіями по трудових спорах та районними, районними у місті, міськими чи міськрайонними судами;

4) третейськими судами.

3. Комісія по трудових спорах обирається загальними зборами (конференцією) трудового колективу:

1) підприємства, установи, організації з числом працюючих не менш як 15 чоловік;

2) будь-якого підприємства, установи, організації;

4) державного підприємства з числом працюючих не менш як 15 чоловік;

4) підприємства, установи, організації, де укладено колективний договір.

4. Порядок обрання, чисельність, склад і строк повноважень комісії по трудових спорів визначаються:

1) профспілковим комітетом;

2) власником підприємства, установи, організації чи уповноваженою ним особою;

3) загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації;

4) власником або уповноваженим ним органом за погодженням з профспілкою.

5. Строк звернення до комісії по трудових спорах:

1) 1 місяць з дня, коли працівник дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права;

2) необмежений;

3) 3 місяці з дня, коли працівник дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у спорах про виплату належної працівнику заробітної плати - 2 роки;

4) 3 місяці з дня, коли працівник дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у спорах про виплату належної працівнику заробітної плати - без обмеження будь-яким строком.

6. Колективний трудовий спір (конфлікт) - це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудових відносин, щодо:

1) встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту;

2) залучення працівників до надурочних робіт;

3) застосування дисциплінарного стягнення до окремого працівника;

4) встановлення особливого режиму робочого часу.

7. Строк виконання рішення комісії по трудових спорах:

1) триденний по закінченню 10 днів, передбачених на його оскарження, крім випадків про поновлення працівника;

2) місячний з дня прийняття рішення;

3) не обмежений;

4) негайно.

2. ВІДКРИТЕ ПИТАННЯ:

Види трудових спорів, сторони та причини їх виникнення.

3. ПРАКТИЧНЕ ЗАВДАННЯ:

За колективним договором на підприємстві усім працівникам була встановлена відпустка тривалістю 30 календарних днів. Працівник з ненормованим робочим днем Овчаренко М.І. вимагав надання йому відпустки тривалістю 31 календарних днів (24-основна + 7 за ненормований робочий день). Директор відмовив йому посилаючись на відсутність колективного договору на підприємстві.

Треба вирішити спір.

КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ ЕКЗАМЕНАЦІЙНИХ РОБІТ

Екзменаційний білет кваліфікаційного іспиту включає 7 тестів, 1 відкрите питання та 1 практичне завдання. Кожне з завдань оцінюється певною кількістю балів, відповідно до рівня їх складності. Сумарна кількість балів складає 40 балів.

Тести.

Вірна відповідь на тестове питання оцінюється в 2 бали. Максимальна кількість балів – 14.

Відкрите питання.

Максимальна оцінка завдання - 6 балів, із них:

Оцінка 6 балів. Здобувач повністю володіє системними знаннями навчального матеріалу, дає абсолютно правильну аргументовану відповідь з посиланням на відповідні статті законодавства, вказуючи при цьому правильний нормативний акт/акти. Відповідь повна, логічна, містить аналіз і систематизацію.

Оцінка 5 балів. Здобувач повністю володіє системними знаннями навчального матеріалу, дає абсолютно правильну аргументовану відповідь з посиланням на відповідні статті законодавства, вказуючи при цьому правильний нормативний акт/акти. При наданні відповіді на завдання припускається окремих незначних нечіткостей.

Оцінка 4 балів. Здобувач надає відповідь неповно, допущені суттєві погрішності. Відповідь дає без посилань або з неправильними посиланнями на відповідні статті законодавства або вказуючи при цьому неправильний нормативний акт/акти. З окремими помилками дає визначення основних понять, може частково аналізувати навчальний матеріал.

Оцінка 3 бали. Здобувач правильно надати відповідь не може. Володіє матеріалом на рівні елементарного розпізнавання і відтворення окремих фактів, стикається із значними труднощами при аналізі та порівнянні різних явищ та процесів.

Оцінка 1-2 бали. Здобувач зазначає лише статті законодавства та/або вказівки на нормативний акт/акти, обґрунтування та визначення відповіді відсутні.

Оцінка 0 балів. Здобувач не володіє навчальним матеріалом, виконати завдання не може.

Практичне завдання - ситуаційне завдання (кейс) 1 шт.

Здобувачу надається життєва ситуація, а йому слід вирішити яку норму права і як саме слід застосовувати у цій ситуації.

Максимальна оцінка за виконання практичних завдань становить 20 балів, із них:

Оцінка 20 балів. Здобувач повністю володіє системними знаннями навчального матеріалу, дає абсолютно правильну аргументовану відповідь з посиланням на відповідні статті законодавства, вказуючи при цьому правильний нормативний акт/акти. Відповідь повна, логічна, містить аналіз і систематизацію. В кінці дає проаналізований та обґрунтований висновок ситуаційного завдання.

Оцінка 18-19 балів. Здобувач повністю володіє системними знаннями навчального матеріалу, дає абсолютно правильну аргументовану відповідь з

посиланням на відповідні статті законодавства, вказуючи при цьому правильний нормативний акт/акти. При вирішенні ситуаційного завдання припускається окремих незначних нечіткостей.

Оцінка 16-17 балів. Здобувач вирішує ситуацію повністю, з посиланням на відповідні статті законодавства, вказуючи при цьому правильний нормативний акт/акти. Його відповіді в цілому правильні, логічні і достатньо обґрунтовані з незначними помилками.

Оцінка 14-15 балів. Здобувач вирішує ситуацію неповно, допущені суттєві погрішності. Відповідь дає без посилань або з неправильними посиланнями на відповідні статті законодавства або вказуючи при цьому неправильний нормативний акт/акти. З окремими помилками дає визначення основних понять, може частково аналізувати навчальний матеріал.

Оцінка 12-13 балів. Здобувач вирішує ситуацію неповно, з суттєвими помилками. Посилання на відповідні статті законодавства та/або вказівки на правильний нормативний акт/акти не застосовує. Висловлює у висновках лише свою думку чи своє бачення вирішення ситуаційного завдання, припускається значної кількості помилок.

Оцінка 10-11 балів. Здобувач ситуацію розкриває неповно або зовсім не розкриває. Посилання на відповідні статті законодавства та/або вказівки на правильний нормативний акт/акти відсутні. Володіє матеріалом на рівні окремих фрагментів, що становлять незначну частину навчального матеріалу, викладає його уривчастими реченнями, без відтворювання окремих норм, припускається досить великої кількості грубих помилок, стикається із значними труднощами при аналізі та порівнянні різних явищ та процесів, виявляє здатність до викладення думки на елементарному рівні.

Оцінка 8-9 балів. Здобувач вирішує ситуацію з посиланням на відповідні статті законодавства, вказуючи при цьому правильний нормативний акт/акти. Але висновок суперечить зазначеним нормативним актам.

Оцінка 6-7 балів. Здобувач ситуацію розкриває неповно або зовсім не розкриває. Посилання на відповідні статті законодавства та/або вказівки на правильний нормативний акт/акти зазначає, але висновок робить зовсім інший, що суперечить зазначеному законодавству.

Оцінка 4-5 бали. Здобувач правильно вирішити ситуацію не може. Володіє матеріалом на рівні елементарного розпізнавання і відтворювання окремих фактів, стикається із значними труднощами при аналізі та порівнянні різних явищ та процесів.

Оцінка 2-3 бали. Здобувач зазначає лише статті законодавства та/або вказівки на нормативний акт/акти, обґрунтування та визначення відповіді відсутні.

Оцінка 1 балів. Здобувач не володіє навчальним матеріалом, виконати завдання не може. Висловлює свою думку без посилань на законодавство.

Оцінка 0 балів. Здобувач не володіє навчальним матеріалом, виконати завдання не може.

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

Основна

1. Остапенко, О. Г. Конституційне право України [Електронний ресурс] : навч. посіб. / О. Г. Остапенко, В. В. Сергієнко; Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця. - Електрон. текстові дан. (2,56 МБ). - Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2020. - 259 с. <http://www.repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/25176>
2. Конституція України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
3. Загальна декларація прав людини від 10 грудня 1948 р. Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text
4. Міжнародний Пакт про економічні, соціальні та культурні права від 16.12.1966 р. Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text
5. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
6. Про практику застосування судами законодавства про оплату праці : постанова Пленуму Верховного Суду України № 13 від 24 грудня 1999 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0013700-99>
7. Про колективні договори і угоди: Закон України від 23.02.2023 р. №2937-IX. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text>
8. Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками : постанова Пленуму Верховного Суду України № 14 від 29 грудня 1992 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0014700-92>
9. Про практику розгляду судами трудових спорів : постанова Пленуму Верховного Суду України № 9 від 6 листопада 1992 р. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>
10. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 р. № 1045-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text>
11. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 р. № 2862-VI. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text>
12. Про сприяння колективним переговорам : Конвенція МОП № 154 від 19 червня 1981 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_006
13. Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів : Конвенція МОП № 98 від 1 липня 1949 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_004

Додаткова

14. Рішення Конституційного Суду України, правові позиції та висновки Верховного Суду України та Великої Палати Верховного Суду щодо вирішення трудових спорів: навчальний посібник / О.М. Ярошенко, І.П. Жигалкін, О.Є. Луценко. Харків: Юрайт, 2020. 264 с.
15. History of the origin and development of the trade union movement in Ukraine / R. Kovalenko, M. Inshyn, Y. Hryshyna, O. Hubska, V. Yurovska // Cogent Arts and Humanities. – 2023. – Vol. 10, Iss. 1. – СТ. 2173553. – Р. [1-25] Режим доступу:

https://www.researchgate.net/publication/368551231_History_of_the_origin_and_development_of_the_trade_union_movement_in_Ukraine

16. Юровська В.В. Новели правового регулювання отримання статусу безробітного в Україні / Науковий вісник публічного та приватного права – 2019. – № 6. – С. 116-120. Режим доступу: <http://www.nvppp.in.ua/vip/2019/6/21.pdf>
17. Юровська В.В. Реформування трудового законодавства України: запроваджені й заплановані зміни. Юридичний науковий електронний журнал №10, 2022. С. 324-327. Режим доступу: http://www.lsej.org.ua/10_2022/78.pdf
18. Єрофеєнко Л. В. Правовий аналіз щодо недоліків у проєкті нового Трудового кодексу України / Л. В. Єрофеєнко // «Праві новели» : наук. юрид. журн. – Херсон : Приватний вищий навчальний заклад «Міжнародний університет бізнесу і права», 2020. – Вип. № 10. – С. 129–135. Режим доступу: <http://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/23801>
19. Юровська В.В. (Острогляд Д.А., Чернявська Д.С., Целиковська О.А.) Дистанційна зайнятість: сучасний стан та перспективи розвитку / Юридичний науковий електронний журнал № 4/2021 р.. Розділ 5. Трудове право, право соціального забезпечення С.346-349. Режим доступу: http://www.lsej.org.ua/4_2021/87.pdf
20. Ваганова І. М. Управлінські аспекти організації праці / І. М. Ваганова // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія «Юриспруденція». – 2021. – № 49. – С. 117-120. Режим доступу: <http://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/25403>

Інформаційні ресурси

21. Посилання на курс навчальної дисципліни «Трудове право» на сайті Персональних навчальних систем ХНЕУ ім. С. Кузнеця [Електронний ресурс]. <https://pns.hneu.edu.ua/course/view.php?id=10139>
22. Офіційний веб-портал Верховної Ради України. URL: <http://rada.gov.ua/>
23. Офіційний веб-портал Президента України. Режим доступу: <http://www.president.gov.ua>
24. Офіційний веб-портал Кабінету Міністрів України. Режим доступу: <http://www.kmu.gov.ua>
25. Офіційний веб-портал Конституційного Суду України. Режим доступу: <https://ccu.gov.ua/>
26. Офіційний веб-портал Міністерства соціальної політики України. Режим доступу: <https://www.msp.gov.ua/>