

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ДНІПРОПЕТРОВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ
КАФЕДРА ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВИХ ДИСЦИПЛІН**

**АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ОХОРОНИ І ЗАХИСТУ
СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ПРАВ**

***Навчально-методичні рекомендації
до семінарських та практичних занять***

(для здобувачів вищої освіти
1 курсу денної форми навчання
Рівень вищої освіти: другий (магістерський)
Спеціальність: 262 Правоохоронна діяльність
Навчально-наукового інституту права та інноваційної освіти)
у 2021/2022 навчальному році

*За загальною редакцією
кандидата юридичних наук, доцента,
В.Я. Кияна*

Дніпро – 2022

УДК 349.2

А 43

*Схвалено Науково-методичною радою
Дніпропетровського державного університету
внутрішніх справ, протокол № 6 від 17.02.2022*

Рецензенти:

Воронова О. В. завідувач кафедри цивільного, адміністративного та фінансового права Інституту економіки та права КПУ, кандидат юридичних наук, доцент;

Лежнєва Т. М. завідувач кафедри права ВВПЗ «Дніпровський гуманітарний університет», кандидат юридичних наук, доцент.

А 43 **Актуальні проблеми охорони і захисту соціально-трудова прав :** навчально-методичні рекомендації до семінарських та практичних занять / кол. авт. ; за заг. ред. к.ю.н., доц., В. Я. Кияна. Дніпро : Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ, 2022. 76 с.

Укладачі:

Киян В. Я., завідувач кафедри цивільно-правових дисциплін, Навчально-наукового інституту права та інноваційної освіти Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ, кандидат юридичних наук, доцент.

Золотухіна Л. О., професор кафедри цивільно-правових дисциплін, Навчально-наукового інституту права та інноваційної освіти Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ, доктор юридичних наук, професор.

Бондар О. С., доцент кафедри цивільно-правових дисциплін, Навчально-наукового інституту права та інноваційної освіти Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ, кандидат юридичних наук.

Навчально-методичні рекомендації до семінарських та практичних занять з тем, передбачених навчальним планом з дисципліни «Актуальні проблеми охорони і захисту соціально-трудова прав».

Для здобувачів вищої освіти та викладачів юридичних закладів вищої освіти.

© Автори, 2022

© ДДУВС, 2022

ЗМІСТ

ВСТУП	5
ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН	8
ПЕРЕЛІК ОСНОВНОЇ ЛІТЕРАТУРИ ДО КУРСУ	9
Семінарське заняття	18
Методичні вказівки для підготовки до семінарського та практичного заняття.....	18
Завдання для самостійної роботи.....	21
Практичне заняття – 2 години.....	21
Завдання для виконання.....	22
Завдання для самостійної роботи до Теми 1:.....	24
Індивідуальні завдання до Теми 1:	24
Спеціалізована література до Теми 1:	25
ТЕМА 2. ТРУДОВИЙ ДОГОВІР: АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ОХОРОНИ І ЗАХИСТУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ПРАВ	26
Семінарське заняття	26
Методичні вказівки для підготовки до семінарського та практичного заняття.....	26
Контрольні питання:.....	31
Теми рефератів:.....	31
Завдання для самостійної роботи:.....	32
Практичне заняття	32
Завдання для виконання.....	33
Завдання для самостійної роботи.....	36
Індивідуальні завдання.....	37
Рекомендована література до Теми 2:	37
ТЕМА 3. АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ РОБОЧОГО ЧАСУ ТА ЧАСУ ВІДПОЧИНКУ	39
Семінарське заняття	39
Методичні вказівки для підготовки до семінарського та практичного заняття.....	39
Теми рефератів.....	41
Контрольні питання.....	41
Завдання для самостійної роботи.....	41
Практичне заняття	41
Завдання для виконання.....	42
Завдання для самостійної роботи.....	45
Індивідуальні завдання.....	46
Рекомендована література до Теми 3:	46

ТЕМА 4. АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ТА МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ СТОРІН ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ	47
Семінарське заняття.....	47
Методичні вказівки для підготовки до семінарського та практичного заняття.....	48
Контрольні питання	50
Завдання для самостійної роботи	50
Практичне заняття.....	51
Завдання для виконання	51
Завдання для самостійної роботи	55
Індивідуальні завдання:.....	56
Рекомендована література до Теми 4:	56
ТЕМА 5. ТРУДОВІ СПОРИ (КОНФЛІКТИ): АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ОХОРОНИ І ЗАХИСТУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ПРАВ.....	57
Семінарське заняття.....	57
Методичні вказівки для підготовки до семінарського та практичного заняття.....	58
Теми рефератів:	60
Завдання для самостійної роботи	60
Практичне заняття.....	60
Завдання для виконання	61
Завдання для самостійної роботи до Теми 5:.....	64
Індивідуальні завдання до Теми 5:.....	64
Завдання для самостійної роботи:.....	64
Рекомендована література до Теми 5:	64
Самостійна робота здобувачів вищої освіти	66
Індивідуальна робота здобувачів вищої освіти	67
<u>П</u> орядок проведення підсумкового контролю знань здобувачів вищої освіти.....	68
Система оцінювання успішності навчання з дисципліни.....	70
Перелік питань для підсумкового контролю (заліку) з курсу «Актуальні проблеми охорони і захисту соціально-трудоових прав»	73

ВСТУП

Трудове право є однією з фундаментальних галузей правових знань. Навчальна дисципліна «Актуальні проблеми охорони і захисту соціально-трудова прав» – це вибіркова навчальна дисципліна, яка вивчається в закладах вищої освіти, предметом якої є суспільні відносини, що виникають між роботодавцем та працівником в процесі реалізації останнім свого права на працю, а також інші тісно пов'язані із цим відносини.

Навчальна дисципліна «Актуальні проблеми охорони і захисту соціально-трудова прав» викладається здобувачам вищої освіти (далі – Здобувач, ЗВО) першого курсу для рівня вищої освіти: другий (магістерський), спеціальність: 262 Правоохоронна діяльність, Навчально-наукового інституту права та інноваційної освіти Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ протягом 2 семестру.

Навчально-методичні рекомендації до семінарських та практичних занять з навчальної дисципліни «Актуальні проблеми охорони і захисту соціально-трудова прав» ґрунтуються на структурі чинного трудового законодавства, враховують досягнення науки трудового права, але разом з тим побудовані з урахуванням певно визначених навчально-методичних вимог, в яких знаходить своє відображення специфіка предмету вивчення.

У навчально-методичних рекомендаціях дотримуються методичні вимоги, згідно яких вивчення предмету базується на загальних поняттях та категоріях трудового права і розглядаються особливості захисту та охорони соціально-трудова прав випадку конкретних інститутів трудового права.

Метою навчальної дисципліни «Актуальні проблеми охорони і захисту соціально-трудова прав» є надання здобувачам вищої освіти систематизованого матеріалу в сфері соціально-трудова явищ:

навчальна – полягає у наданні допомоги майбутнім фахівцям у розумінні соціально-трудова явищ як особливостей регулювання відносин у сфері праці;

розвиваюча – готувати наукові доповіді та реферати з тем, зазначених в програмі курсу, правильно тлумачити аналізувати законодавство про працю, надавати власні юридичні висновки, складати процедурні та процесуальні документи, пов'язані із реалізацією трудова відносин;

виховна – у сприянні вихованню поваги до правових інститутів у сфері праці, отримання уявлень про основні категорії, що відображають актуальні проблеми охорони і захисту соціально-трудова прав.

Основними завданнями вивчення навчальної дисципліни «Актуальні проблеми охорони і захисту соціально-трудова прав» є процес усвідомлення здобувачами знань про основні проблеми охорони і захисту соціально-трудова прав; з'ясування закономірностей становлення та розвитку науки трудова право та значення соціально-трудова знань для наступної

практичної діяльності тощо.

Передумови для вивчення навчальної дисципліни: серед *юридичних наук*, з якими найбільш тісно взаємодіє дисципліна «Актуальні проблеми охорони і захисту соціально-трудова прав», слід відзначити конституційне, трудове, цивільне, господарське, адміністративне право, адміністративний процес, цивільний процес, кримінальний процес.

Навчальна дисципліна «Актуальні проблеми охорони і захисту соціально-трудова прав» також використовує знання з філософії, політології, загальної та юридичної психології, соціології.

Міждисциплінарні зв'язки дисципліни «Актуальні проблеми охорони і захисту соціально-трудова прав» є досить різноманітними, що пояснюється системністю права як такого, системністю юридичної науки, комплексним характером трудового права та його генетичними зв'язками із традиційними галузями права.

Основні міждисциплінарні зв'язки дисципліна «Актуальні проблеми охорони і захисту соціально-трудова прав» має з такими навчальними дисциплінами: «Теорія держави і права», «Конституційне право», «Міжнародне приватне право», «Цивільне право», «Господарське право», «Адміністративне право».

Результати вивчення навчальної дисципліни «Актуальні проблеми охорони і захисту соціально-трудова прав»:

Соціально-гуманітарна ерудованість:

- Вміти відтворювати основні поняття та конструкції проблем застосування трудового законодавства;
- Вміти здійснювати аналіз суспільних процесів у контексті актуальних проблем охорони і захисту соціально-трудова прав і демонструвати власне бачення шляхів її розв'язання;
- Вміти формулювати власні обґрунтовані судження на основі аналізу теоретико-правової проблеми у сфері праці;
- Знати як оцінювати недоліки і переваги аргументів, аналізуючи відому соціально-трудова проблему.

Дослідницькі навички:

- Вміти аналізувати положення та інститути застосування охорони і захисту соціально-трудова прав;
- Вміти визначати зміст відносин застосування трудового законодавства;
- Вміти давати вірну юридичну кваліфікацію означеним фактичним відносинам;
- Знати як тлумачити чинне законодавство, а так само і локальні нормативні акти;
- Знати як застосовувати чинне законодавство;
- Вміти виступати експертом та консультантом у навчанні інших;
- Знати як розробляти проекти процедурних, процесуальних документів та інших юридичних документів.

Комунікація:

- Вміти вільно спілкуватися державною мовою, володіючи інструментарієм соціально-трудової тематики;
- Знати, як володіти базовими навичками риторики при висвітленні теоретико-правових аспектів у сфері праці;
- Вміти тлумачити чинне законодавство, а так само і локальні нормативні акти;
- Знати застосовувати чинне законодавство;
- Вміти виступати експертом та консультантом у навчанні інших.

Професійна самоорганізація та використання інформаційних технологій:

- Вміти працювати в групі, формуючи власний внесок у виконання завдань з соціально-трудової проблематики;
- Вміти пояснювати і доносити до респондента інформацію з соціально-трудової проблематики зрозуміло і доступно.

Праворозуміння:

- Вміти пояснювати соціально-правову природу та зміст основних процесів правозастосування у сфері праці;
- Знати, як виявляти знання і розуміння актуальних проблем охорони і захисту соціально-трудова прав;
- Вміти демонструвати необхідні знання та розуміння сутності та змісту основних правових інститутів трудового права.

Правозастосування:

- Вміти застосовувати загальні та спеціальні алгоритми інститутів трудового законодавства при розгляді проблем охорони і захисту соціально-трудова прав;
- Вміти надавати правові консультації щодо практики застосування охорони і захисту соціально-трудова прав при зверненні громадян при порушенні їх трудових прав.

Навчально-методичні рекомендації до семінарських та практичних занять з навчальної дисципліни «Актуальні проблеми охорони і захисту соціально-трудова прав» розраховані на здобувачів вищої освіти денної форми навчання Навчально-наукового інституту права та інноваційної освіти Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ (10 годин лекцій; 10 години семінарських занять; 10 годин практичних занять; 60 годин індивідуальної та самостійної роботи).

ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН

№ теми згідно з РПНД	Назва теми (згідно з РПНД)	Загальний обсяг годин	Аудиторна робота				Самостійна та індивідуальна робота
			Всього	Лекції	Семінари	Практ. заняття	
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Сучасний правовий механізм охорони та захисту соціально-трудових прав. Трудові правовідносини	18	6	2	2	2	12
2	Трудовий договір: актуальні проблеми охорони і захисту соціально-трудових прав	18	6	2	2	2	12
3	Актуальні проблеми робочого часу та часу відпочинку	18	6	2	2	2	12
4	Актуальні проблеми дисциплінарної та матеріальної відповідальності сторін трудового договору	18	6	2	2	2	12
5	Трудові спори (конфлікти): актуальні проблеми охорони і захисту соціально-трудових прав	18	6	2	2	2	12
	Разом за семестр	90	30	10	10	10	60
	Форма підсумкового контролю	залік					

ПЕРЕЛІК ОСНОВНОЇ ЛІТЕРАТУРИ ДО КУРСУ

1. Баранюк Ю. Особливості змісту трудових контрактів. *Право України*. 1998. № 9. С. 73-76.
2. Актуальні проблеми реформування законодавства про працю та у сфері соціального захисту: збірник тез доповідей учасників науково-практичного семінару (21 травня 2020 року) / Упорядники: Н. В. Ільків, В. О. Кучер / за заг.ред. Долинської М.С. Львів: ЛьвДУВС, 2020. 219 с.
3. Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах: матеріали VII Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Харків, 16 листопада 2018 р.); за заг. ред. К. Ю. Мельника. Харків: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2018. 427 с.
4. Бойко Є. Колізії трудового права: техніко-правова недбалість чи пряма дискримінація юрисконсультів. *Право України* 2006 №1 С.75-77.
5. Болотіна Н. Б. Трудове право України: Підручник. Київ: Вікар. 2010. 725 с.
6. Дмитренко Ю. П. Трудове право України: підручник. Київ: Юрінком Інтер. 2009. 624 с.
7. Вавженчук В. Я. Охорона та захист трудових прав працівників: підручник. Харків: Право, 2016. 560 с.
8. Вишневецька С. Світоглядний компонент методології трудового права: проблема праворозуміння. *Підприємництво, господарство і право*. 2007 № 10. С. 79-82.
9. Гевел О. Трудова функція та порядок її визначення. *Право України* № 4. 2002. С. 89-94.
10. Гулевська Г. Ю. Порівняння предмета та метода регулювання трудового права і міжнародно-правового права України *Підприємництво, господарство і право: науково - практичний господарсько-правовий журнал*. 2007. № 3. С. 9-12.
11. Данилюк О. Фактичні склади у трудовому праві України. *Право України: Юридичний журнал*. 2007. № 7. С. 15-19.
12. Іншин М. І. Трудове право України: підручник. Харків: Діса плюс, 2014. 499 с.
13. Золотухіна Л. О. Забезпечення інтересів працівників у змісті колективного договору. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2012. № 2.
14. Золотухіна Л. О. Роль колективно-договірного регулювання в забезпеченні інтересів сторін трудових правовідносин. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2015. Вип. 1.
15. Золотухіна Л. О. Перше працевлаштування за чинним Кодексом законів про працю та проектом Трудового кодексу України. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2012. № 3. С. 181-186.

16. Золотухіна Л. О. Трудовий договір і трудова угода: співвідношення понять. *Право і суспільство*. 2012. № 3. С. 84-88.

17. Золотухіна Л. О. Забезпечення інтересів сторін трудових відносин при укладенні трудового договору. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2012. № 1. С. 170-177.

18. Золотухіна Л. О. Відсторонення працівника від роботи як спосіб забезпечення інтересів сторін трудових правовідносин. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2013. № 4. С. 90-95.

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

20. Іванов Ю. Ф. Науково-практичний коментар Кодексу законів про працю України. Київ: Алерта. 2020. 788 с.

21. Івчук Ю. Ю. До питання охорони праці неповнолітніх. Держава і право: *Збірник наукових праць. Юридичні і політичні науки*. 2012. Вип. 56. С. 276-279.

22. Івчук Ю. Ю. Медичний огляд працівників як умова забезпечення безпечних і здорових умов праці. Трудове право в контексті розбудови громадянського суспільства: матеріали міжнародної науково-практичної конференції; м. Путивль, 14-16 червня 2012 р. За ред. проф. В. С. Венедіктова. Путивль: Українська асоціація фахівців трудового права, Сумський національний аграрний університет, Путивльський коледж Сумського національного аграрного університету. 2012. С. 106-111.

23. Кабанець В. О. Теоретичні аспекти удосконалення розгляду трудових спорів (конфліктів) в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05/ В. О. Кабанець. Луганськ, 2009. 20 с.

24. Кайтанський О. С. Правове забезпечення соціального захисту молоді в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05/О. С. Кайтанський. Одеса, 2015. 20 с.

25. Кайтанський О. С. Працевлаштування молоді за законом України «Про зайнятість населення». *Митна справа*. 2013. № 4(2). С. 314-318.

26. Капліна Г. А. Зайнятість населення: окремі питання нового законодавства. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2012. № 24. С. 54-62.

27. Капліна Г. А. Суб'єкти соціального діалогу на локальному рівні. *Форум права*. № 1. 2011. С. 436-440.

28. Караченцев С. Ю. Про участь роботодавця у розслідуванні професійних захворювань. *Захист прав людини європейський вимір України: матеріали міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої 10-річчю УАФТП; м. Севастополь, 6-9 червня 2013 р. / За ред. проф. В. С. Венедіктова. Севастополь: Українська асоціація фахівців трудового права, Севастопольський інститут банківської справи Української академії*

банківської справи НБУ. 2013. С. 226-229.

29. Киян В. Я. Правове регулювання окремих видів змін умов проходження служби працівників органів внутрішніх справ. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2008. Вип. 41. С. 319-326.

30. Киян В. Я. Особливості застосування контрактної форми трудового договору з науково-педагогічними працівниками. *Держава та регіони: серія Право* № 2 (52) 2016. 114 с. С. 44-49.

31. Киян В. Я. Проблемні питання захисту трудових прав науково-педагогічних працівників. *Сфера дії трудового права та права соціального забезпечення* : матеріали V Всеукраїнської наук. практи. конф. (м. Харків, 28 жовтня 2016 р.); за заг. ред.. К.Ю. Мельника / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. Х.: ХНУВС, 2016. С. 166-169.

32. Киян В. Я. Щодо розмежування понять трудові спори, конфлікти: матеріали всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції. *Вплив інтеграційних тенденцій на розвиток вітчизняного права* м. Одеса, 24 лютого 2017 р. / редкол. В. П. Маковіята ін. Одеса, ОДУВС, 2017. 173 с. С. 76-78.

33. Киян В. Я. Особливості понятійного апарату щодо трудових спорів. Міжнародна науково-практична конференція. *Актуальні проблеми державно-правового розвитку України в контексті інтеграційних процесів*: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої 10-річчю Інституту управління та права ЗНТУ, м. Запоріжжя, 20 травня 2017 р.: в 2 т. / Редкол.: С. К. Бостан, Р. М. Максакова, Т. Є. Леоненко. Т.1. Запоріжжя: «Просвіта», 2017. 408 с. С. 361-363.

34. Киян В. Я. Окремі питання порушення строків виплати заробітної плати, що стали підставою розірвання умов трудового договору. *Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення*: матеріали VI Всеукраїнської науково-практичної конференції, присвяченої 25-річчю кафедри трудового та господарського права Харківського національного університету внутрішніх справ (м. Харків, 3 листопада 2017 р.); за заг.ред. К. Ю. Мельника. Харків: Харків. нац. ун-т. внутр. справ, 2017. 462 с. С. 201-204.

35. Киян В. Я. Правові аспекти відповідальності роботодавця за невиконання грошового зобов'язання перед працівником: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції *Актуальні проблеми цивільного, трудового та господарського права: теорія та практика в сучасних умовах* (м. Дніпро 24 листопада 2017 року). упоряд. к.ю.н. М. П. Юніна. Дніпро: Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ, 2017. 244 с. С. 18-21.

36. Киян В. Я. Окремі питання правового регулювання виплат за час вимушеного прогулу: матеріали VII Всеукраїнській науково-практичній конференції. *Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах* (м. Харків, 16 листопада 2018 р.); за заг.ред. К. Ю. Мельника. Харків: Харків. нац. ун-т.

внутр. справ, 2018. 427 с. С.145-149.

37. Киян В. Я. Щодо поняття часу вимушеного прогулу: *Теоретичні та практичні проблеми застосування норм цивільного, трудового та господарського права в сучасних умовах*: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Дніпро 23 листопада 2018 року): у 2 ч. Дніпро: Видавець

Біла К. О, 2018. Ч. 1. Погляди теоретиків та практиків / упоряд.: канд. юрид. наук М. П. Юніна. 181 с. С. 52-54.

38. Киян В. Я. Окремі питання тривалості щорічної відпустки поліцейського. Міжнародна та національна безпека: теоретичні і прикладні аспекти: матер. V Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Дніпро, 12 бер. 2021 р.). Дніпро: Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ, 2021. 418 с. С.372-375.

39. Киян В. Я. Щодо перспектив розірвання трудового договору. *Актуальні проблеми приватного та публічного права*: матеріали III Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції присвяченої 92-річчю з дня народження член-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О. І. Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди. Харків, (2 квітня 2021 року). 333 с. С.84-87.

40. Киян В. Я. Окремі питання щодо форми укладання трудового договору. *Актуальні проблеми та перспективи розвитку приватного права в сучасних умовах*: матеріали Регіональн. наук-практ. конф. (м. Дніпро, 26 листоп. 2021 р). Дніпро: Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ, 2021. 383 с. С. 270-272.

41. Комаренко А. М. Судовий прецедент як джерело трудового права України. *Вісник Одеського національного університету. Серія: Правознавство*. 2014. Т. 19. Вип. 1. С. 80-88.

42. Комаров В. А. Про соціальну справедливість у практиці правового регулювання трудових відносин в Україні. *Наукові праці МАУП*. 2014. Вип. 43. С. 87-92.

43. Костюченко О. Є. Специфіка робочого часу лікарів: встановлення режиму та облік. *Форум права*. 2012. № 1. С.180-187.

44. Кравцов Д. М. Правове регулювання відносин із розслідування й обліку нещасних випадків на виробництві: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Д. М. Кравцов. Харків, 2003. 20 с.

45. Кузніченко О. В. Правові питання притягнення працівників органів внутрішніх справ до матеріальної відповідальності за заподіяну ними шкоду: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / О. В. Кузніченко. Харків, 2001. 20 с.

46. Кутоманов Д. Є. Забезпечення дисципліни праці на ранніх етапах розвитку трудового права. *Митна справа*. 2013. Спец. вип. С. 151-155.

47. Кутоманов Д. Є. Притягнення до майнової відповідальності працівників як один із видів примусового методу забезпечення дисципліни

праці: проблеми та напрямки вдосконалення. *Форум права*. 2014. № 4. С. 199-203.

48. Кутоманов Д. Є. Проблеми правового регулювання непрямих методів забезпечення дисципліни праці. *Форум права*. 2014. № 3. С. 480-483.

49. Кучмук Р. Є. Досвід застосування Закону України «Про зайнятість населення». *Ринок праці та зайнятість населення*. 2014. № 1. С. 56-60.

50. Лазор І. В. Поняття і правова природа колективного договору. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2012. № 25. С. 95-105.

51. Легкий В. І. Поняття і особливості категорії «зайнятість» в умовах трансформації економіки. *Сталий розвиток економіки*. 2013. № 3. С. 142-146.

52. Лежнева Т. М. Догана як санкція трудового права: функціональний аналіз. *Права людини: проблеми забезпечення реалізації та захисту: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, м. Запоріжжя, 24 лютого 2012 р. Запоріжжя: у 4-х частинах. Запоріжжя: Запорізька міська громадська організація «Істина»*. 2012. Ч. 4. 112 с. С. 15-18.

53. Лежнева Т. М. Санкції матеріальної відповідальності у трудовому праві: функціональний аналіз. *Актуальні проблеми правоохоронної діяльності та юридичної науки: матер. міжнар. наук.-практ. конф. (Дніпропетровськ, 19-20 верес. 2013 р.)*. Дніпропетровськ: Дніпроп. держ. ун-т внутр. Справ. 2013. 716 с. С. 199-202.

54. Лежнева Т. М. Функціональний аналіз дисциплінарного звільнення як санкції трудового права. *Трудове право в контексті розбудови громадянського суспільства: Матеріали науково-практичної конференції; м. Путивль, 14-16 червня 2012 р. За ред. проф. В. С. Венедіктова. Путивль: Українська асоціація фахівців трудового права, Путивльський коледж Сумського національного аграрного університету*. 2012. С. 189-192.

55. Науково-практичний коментар Кодексу законів про працю України. Станом на 20 травня 2020 року / Д. Журавлева, О. Обушенко. Київ. Професіонал. 2020. 344 с.

56. Лосиця І. О. Проблеми правового регулювання відсторонення працівників від роботи за законодавством України: моногр. / І. О. Лосиця. Харків: ФІНН, 2011. 224 с.

57. Лукаш С. С. Акти соціального партнерства як джерела трудового права. *Митна справа*. 2013. № 6(2.2). С. 407-412.

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

59. Марченко І. В. Проблеми забезпечення дисципліни праці в нових умовах господарювання. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2014. № 29. С. 158-162.

60. Марченко І. В. Систематизація законодавства про дисципліну праці як важливий чинник його ефективності. *Форум права*. 2014. № 1. С. 347-349.

61. Міщук М. О. Вдосконалення правового регулювання дисципліни праці в умовах кодифікації трудового законодавства України. *Юридичний*

вісник. Повітряне і космічне право. 2013. № 1. С. 99-103.

62. Методичні матеріали до вивчення навчальної дисципліни «Трудове право»: перший (бакалавр.) рівень вищої освіти галузі знань 08 «Право» спец. 081 «Право» для студентів II та III курсів / Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого; уклад. О. М. Ярошенко. Харків: Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого, 2022. 146 с.

63. Могила Д. В. Тенденції розвитку правового регулювання трудових відносин за участю керівників підприємств, установ, організацій як працівників. *Актуальні проблеми держави і права.* 2012. Вип. 63. С. 390-395.

64. Петров П. В. Проблеми заходів впливу при притягненні до відповідальності працівника за невиконання умови про трудову функцію. *Форум права.* 2011. № 3. С. 597-603.

65. Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудових правовідносин в умовах переходу України до ринкової економіки: автореф. дис. ... доктора юрид. наук: 12.00.05 / П. Д. Пилипенко. Харків, 2001. 36 с.

66. Поторочин С. О. Соціально-трудова відносина в контексті безпечної трудової діяльності. *Вісник економічної науки України.* 2014. № 2. С. 123-127.

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

68. Приміч Д. В. Принципи ведення колективних переговорів з укладання колективних договорів, угод. *Право і суспільство.* 2014. № 1.2. С. 88-93.

69. Пузирний В. Ф. Обов'язки працівника в контексті охорони праці. Теорія і практика сучасного менеджменту: проблеми та шляхи їх вирішення: Збірник наукових праць VII-ої науково-практичної міжвузівської конференції (29 березня 2012 року, м. Чернігів, Чернігівська філія ПВНЗ «Європейський університет»; за заг. ред. к. т. н., доцента В. О. Аніщенко Чернігів: ЧФ ПВНЗ «ЄУ». С. 76-77.

70. Пузирний В. Ф. Підготовка інженерів з охорони праці у вищих навчальних закладах за кордоном: досвід для України. *Актуальні проблеми організації та вдосконалення навчання з питань охорони праці, безпеки життєдіяльності та цивільного захисту у вищих навчальних закладах* : матеріали всеукраїнського науково-практичного семінару з міжнародною участю (м. Євпаторія, 5-9 лютого 2013 р.). М-во освіти і науки, молоді та спорту, Євпаторійський інститут соціальних наук Республіканського вищого навчального закладу «Кримський гуманітарний університет» (м. Ялта). Євпаторія: ЄІСН РВНЗ КГУ. 2013. С. 219-221.

71. Радчук О. П. Трудові відносини: міжнародно-правовий аспект. *Форум права.* 2012. № 3. С. 590-595

72. Резніченко В. М. Правове регулювання нестандартних форм зайнятості працівників в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / В. М. Резніченко. Київ, 2015. 18 с.

73. Ротань В. Г. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю. 16-е видання, доповнене і перероблене. Київ: Правова єдність, 2015. 598 с.

74. Реус О. Особливості укладання трудового договору з неповнолітніми. *Право України*. 1998. № 9.

75. Сучасні проблеми трудового права України: навч. посіб. для магістрів та аспірантів (напрям підготовки 081 «Право») / В. С. Венедіктов. Харків: Право. 2018. 294 с.

76. Теоретичні засади трудового права України: підручник / В. Л. Костюк та ін.; заг. ред.: В. Л. Костюк, М. І. Іншин; Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка, Нац. ун-т «Остроз. акад.», Навч.-наук. ін-т права ім. І. Малиновського. Київ: Людмила, 2019. 451 с.

77. Теоретичні засади трудового права України: підручник / В. Л. Костюк та ін.; заг. ред.: В. Л. Костюк, М. І. Іншин; Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка, Нац. ун-т «Остроз. акад.», Навч.-наук. ін-т права ім. І. Малиновського. Київ: Людмила, 2019. 451 с.

78. Трудове право: підручник; за ред.. В. В. Жернакова. Х.: Право, 2012. 496 с.

79. Трудове право: підручник. М. І. Іншин, В. І. Щербина, Д. І. Сіроха та ін.; за ред. проф. М. І. Іншина та доц. В. І. Щербини. Х.: НікаНова, 2012. 560 с.

80. Пилипенко П. Д. Трудове право України: академічний курс: підруч. для студ. вищ. навч. закл.; за ред. доктора юрид. наук, проф. П. Д. Пилипенка. К.: Ін Юре, 2014. 548 с.

81. Мельник К. Ю. Трудове право України: підручник. Харків: Діса плюс, 2014. 479 с.

82. Трудове право України: Академічний курс: підручник. П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.; за ред. П. Д. Пилипенка. 5-е вид., перероб. і допов. К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2014. 552 с.

83. Трудове право України: підруч. для здобувачів вищої освіти юрид. спец. вищ. навч. закл. С. М. Прилипка та ін. 5-те вид., допов. Харків: Право, 2014. 757 с.

84. Трудове право України підручник; за загальною редакцією М. І. Іншина, В. П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ: Центр учбової літератури, 2016. 472 с.

85. Трудове право: підручник; за заг. ред. д-ра юрид. наук, проф., чл.-кор. НАПрН України О. М. Ярошенка; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. 2-е вид., перероб. і допов. Харків: Право, 2017. 557 с.

86. Іншин М. І. Трудове право України: підручник; за заг. ред. М. І. Іншина, В. Л. Костюка. Київ: Юрінком Інтер, 2017. 593 с.

87. Трудове право України: навчальний посібник, кол. авторів; за ред.

В. О. Кучера. Львів: ЛьвДУВС, 2017. 564 с.

88. Трудове право України: навчальний посібник. О. І. Кисельова, Т. А. Кобзева. Суми: Сумський державний університет, 2017. 309 с.

89. Бортник С. М. Трудове право України: підручник. Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2019. 407 с.

90. Щербина В. І. Трудове право України: підручник. Чернівці: Технодрук, 2021. 552 с.

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

92. Трудове право України: навч. посіб., 3-тє вид. перероб та доп. / М. Д. Бойко. К.: «Центр учбової літератури», 2014. 392 с.

93. Практикум з навчальної дисципліни «Трудове право»: Навчальний посібник; кер. авт. кол. канд. юрид. наук Т. М. Лежнева. Дніпропетровськ: ДДУВС. 2015. 189 с.

94. Трудове право України: практикум: навч. посіб. [для здобувачів вищої освіти] / Золотухіна Л. О., Межевська Л. В., Бондар С. О. та ін.; кер. авт. кол. канд. юрид. наук, доц. Л. О. Золотухіна]. Дніпро: Видавець Біла К. О., 2021. 260 с.

95. Турко І. І. До питання про правове розуміння юридичних фактів як підстав виникнення трудових правовідносин. *Право і суспільство*. 2013. № 6. С. 127-130.

96. Угрюмова Г. Дисципліна праці: розвиток та удосконалення інституту. *Право України*. 2006. № 1. С. 40-43.

97. Усеїнова Г. С. Трудові правовідносини «власник-працівник»: деякі аспекти. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія: Право*. 2013. № 1077, вип. 15. С. 168-171.

98. Феофанова І. В. Соціально-трудові відносини в перехідній економіці України. *Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво*. 2013. № 1. С. 26-30.

99. Черноп'ятов С. В. Деякі питання обсягу поняття охоронних трудових правовідносин. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2015. № 2. С. 129-137.

100. Черноп'ятов С. В. Деякі питання обсягу поняття охоронних трудових правовідносин. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2015. № 2. С. 129-137.

101. Черноп'ятов С. В. Поняття та ознаки охоронних трудових правовідносин. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Юридичні науки»*. 2014. Вип. 2. Том. 2. С. 130-136.

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

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

104. Ярошенко О. М. Дисципліна праці і відповідальність за її порушення. *Проблеми законності*. 1998. Вип. 34. С. 142-146.

105. Ярошенко О. М. Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця: недоліки та шляхи їх усунення. *Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми: тези доп. та наук. повідомл. учасн. IV Міжнар. наук.-прак. конф.* Харків: Право. 2012. С. 62-69.

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

Інтернет-ресурси:

1. Офіційний портал Верховної Ради України. URL: <http://portal.rada.gov.ua/>
2. Офіційне представництво Президента України. URL: <http://www.president.gov.ua/>
3. Урядовий портал. URL: <http://www.kmu.gov.ua/control/>
4. Офіційний веб-портал «Судова влада України». URL: <http://www.court.gov.ua/>
5. Конституційний Суд України. URL: <http://www.ccu.gov.ua/>
6. Верховний Суд України. URL: <http://www.scourt.gov.ua/>
7. Вищий адміністративний суд України. URL: <http://www.vasu.gov.ua/>
8. Вищий господарський суд України. URL: <http://vgsu.arbitr.gov.ua/>
9. Вищий спеціалізований суд України з розгляду цивільних і кримінальних справ. URL: <http://sc.gov.ua/>
10. Міністерство фінансів України. URL: <http://minfin.kmu.gov.ua/>
11. Міністерство юстиції України. URL: <http://www.minjust.gov.ua/>
12. Державна податкова служба України. URL: <http://www.sta.gov.ua/>
13. Національна бібліотека України імені В. І. Вернадського. URL: <http://www.nbuv.gov.ua/>
14. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/>

ТЕМА 1. СУЧАСНИЙ ПРАВОВИЙ МЕХАНІЗМ ОХОРОНИ ТА ЗАХИСТУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ПРАВ. ТРУДОВІ ПРАВОВІДНОСИН

Семінарське заняття – 2 години

План:

1. Поняття охорони і захисту соціально-трудоових прав працівників.
2. Система охоронних трудових правовідносин.
3. Міжнародні договори як джерела трудового права. Конвенції МОП як джерела трудового права.
4. Поняття та особливості індивідуальних трудових відносин. Види трудових відносин.
5. Об'єкти охоронних трудових правовідносин.
6. Суб'єкти охоронних трудових правовідносин.
7. Підстави виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин.
8. Особливості правового регулювання трудових правовідносин у проектах трудового кодексу

Основні поняття, терміни та категорії, що підлягають засвоєнню: галузь права, актуальні проблеми охорони і захисту соціально-трудоових прав, галузь трудового права, предмет трудового права, методи правового регулювання охоронних трудових правовідносин, принципи охоронних трудових правовідносин, система трудового права, джерела трудового права, нормативно-правові акти, нормативно-правовий договір, локальні акти, колективний договір, роботодавець, працівник, єдність та диференціація, роботодавець, найманий працівник, професійна спілка, трудовий колектив, трудова правосуб'єктність, гарантії діяльності профспілок, колективний договір, сторони колективного договору, угода з соціально-економічних питань, колективні переговори.

Методичні вказівки для підготовки до семінарського та практичного заняття

Готуючись до заняття здобувачі вищої освіти повинні, звернути увагу на те, в яких значеннях використовується термін «Трудове право» (як галузь законодавства, галузь науки, галузь права) і в чому полягає різниця між цими розуміннями. З теорії держави та права здобувачам вищої освіти має бути відомо, що галузі права відрізняються між собою, насамперед, предметом і методом правового регулювання.

З'ясовуючи зміст **предмету трудового права**, слід взяти до уваги той факт, що він не є однорідним і складається з декількох груп відносин, зокрема:

- 1) **відносин, що передують трудовим** (відносини, котрі виникають у процесі працевлаштування громадян на роботу);
- 2) **власно трудових відносин** (як матеріальних – право на певну

тривалість робочого часу протягом робочого дня і тижня та право на час відпочинку, так і процесуальних – право на оскарження незаконних дій власника, що відбувається за певною процедурою (порядком);

3) **відносини, що супроводжують трудові** (відносини, котрі виникають при реалізації кожним окремим робітником і трудовим колективом в цілому свого права брати участь в управлінні виробництвом; відносини з підвищення кваліфікації кадрів безпосередньо на виробництві тощо);

4) **відносин, що продовжують існувати по закінченню трудових** (відносини з соціального та пенсійного забезпечення).

З'ясовуючи особливості **методу правового регулювання**, що діє в трудовому праві, треба засвоїти основні форми його прояву та особливості, зокрема: поєднання централізованого і локального регулювання трудових відносин; нормативного та індивідуально-договірного регулювання умов праці; договірний метод виникнення, зміни та припинення трудових відносин, за винятком окремих (передбачених чинним законодавством) випадків; поєднання засад рівності і підлеглості в трудових відносинах; особливий характер самих санкцій та порядку їх застосування в забезпеченні трудових відносин, широка участь працівників (через профспілки та трудові колективи) у створенні та застосуванні правових норм, які спрямовані на забезпечення сприятливих соціально-побутових умов праці та відпочинку, а також забезпечення нагляду і контролю за їх виконанням.

Уважно треба підійти до вивчення питання про **систему галузі та науки трудового права** які не є тотожними. Якщо система галузі має дві складові: загальну і особливу частини, кожна з яких є сукупністю певних послідовно розташованих правових інститутів, то система науки трудового права, яка спрямована на формування нових ідей, хоч в цілому і відповідає системі

галузі трудового права, проте ширше неї за своїм предметом і змістом. А об'єктами дослідження науки трудового права є предмет, метод, джерела трудового права, історія та перспективи його розвитку, суб'єкти тощо.

Так само не співпадають за своїм змістом **система трудового права як галузі і система трудового законодавства**, яка складається з сукупності пов'язаних між собою певною ієрархічною структурою і відповідною підпорядкованістю нормативно-правових актів про працю, що взаємодіють між собою як в цілому, так і у структурних частинах та регламентують суспільні відносини, котрі складають предмет трудового права.

Треба знати керівні постанови Пленуму Верховного Суду України з трудових справ (наприклад, «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.1992 року) і мати на увазі, що хоч вони і не є джерелами трудового права, проте мають велике практичне значення для одноманітного застосування трудового законодавства при розгляді трудових спорів.

Слід також визначити **основні принципи** «Трудового права України». Для цього здобувачам вищої освіти, насамперед, треба згадати відомі з теорії

держави та права положення про правові принципи, а саме: їх визначення, види та взаємозв'язок, що між ними існує. Даючи характеристику певним їх різновидам, на прикладі принципів трудового права (як галузевих) доцільно підкреслити, що вони не можуть суперечити міжгалузевим принципам, їх призначення полягає в конкретизації та доповненні останніх.

Розбираючи питання про *функції трудового права*, слід виходити з того, що під ними розуміють напрямки правового впливу на волю, поведінку людей, на суспільні відносини. Трудове право здійснює захисну, виробничу та виховну функції, проте єдності думок серед юристів-дослідників з цього питання також не існує.

Здобувачі вищої освіти повинні охарактеризувати індивідуальні і колективні трудові правовідносини: визначити поняття, види, особливості (див.: методичні вказівки до теми 1). Необхідно пояснити нерозривний зв'язок, єдність і взаємодію індивідуальних і колективних трудових правовідносин. Ці відносини виникають у зв'язку із застосуванням праці, обумовлюють одне одного, і не можуть існувати окремо. Без колективних трудових правовідносин індивідуальні трудові правовідносини не можуть нормально функціонувати. Водночас необхідно відзначити первинність, верховенство індивідуальних трудових правовідносин, які виступають підґрунтям для існування колективних.

Колективний характер досліджуваних відносин обумовлений їхнім суб'єктним складом, необхідністю забезпечення колективних інтересів працівників, які об'єктивно існують і потребують відповідного правового виразу.

Суб'єктами індивідуальних трудових правовідносин є найманий працівник і роботодавець, тобто власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа.

Здобувачі вищої освіти повинні дати загальну характеристику трудовим колективам, профспілкам, організаціям роботодавців як суб'єктам колективних трудових правовідносин, проаналізувати чинні нормативно-правові акти, в яких визначається їхнє правове становище.

Здобувачам вищої освіти необхідно розкрити питання про правовий статус працівника і роботодавця, який складається з наступних елементів:

- трудової правосуб'єктності;
- основних (статутних) трудових прав та обов'язків;
- юридичних гарантій цих прав і обов'язків;
- відповідальності за порушення трудових обов'язків.

Обсяг трудової правосуб'єктності – це трудові права і обов'язки працівника, які здобувачі повинні охарактеризувати. Також потрібно зупинитися на гарантіях здійснення працівниками своїх прав і відповідальності за виконання трудових обов'язків.

У літературі виділено два критерії трудової правосуб'єктності роботодавця – юридичної особи: оперативний і майновий. Оперативний критерій зводиться до здатності здійснювати підбір і розстановку кадрів,

організувати працю працівників, створювати їм умови праці, необхідні для виконання роботи. Майновий критерій зводиться до наявності фонду оплати праці.

Суб'єктами колективних трудових правовідносин є роботодавці, організації роботодавців (їх об'єднання), трудові колективи, профспілки (їх об'єднання), первинні профспілкові організації на підприємствах, в установах, організаціях, виборні органи первинних профспілкових організацій (профспілкові представники), органи соціального партнерства (Національна рада соціального партнерства, Національна рада посередництва і примирення, координаційні комітети сприяння зайнятості), примирно-посередницькі органи з вирішення трудових спорів та ін. Сторонами колективних трудових правовідносин є працівники і роботодавці як безпосередньо, так і в особах, уповноважених у встановленому порядку представників.

Завдання для самостійної роботи

Підготувати мультимедійні презентації на запропоновані теми:

1. Актуальні проблеми охорони і захисту соціально-трудова права.
2. Принципи та функції трудового права.
3. Система та джерела охорони і захисту соціально-трудова права.
4. Співвідношення трудового права з суміжними галузями права.
5. Дія трудового законодавства в часі та просторі.

Тематика рефератів:

1. Сфера поширення трудового права.
2. Теоретичні аспекти змісту предмету трудового права.
3. Функції трудового права України.
4. Система трудового права України.
5. Диференціація і єдність норм трудового права.
6. Міжнародно-правові акти як джерела трудового права.
7. Правове значення та види локальних джерел трудового права.
8. Принцип свободи праці в трудових відносинах.
9. Правова сутність принципу захисту і охорони праці.
10. Дискримінація і заборона примусової праці, як принципи трудового права.

Практичне заняття – 2 години

План:

1. Поняття охорони і захисту соціально-трудова права працівників.
2. Система охоронних трудових правовідносин.
3. Міжнародні договори як джерела трудового права. Конвенції МОП як джерела трудового права.
4. Поняття та особливості індивідуальних трудових відносин. Види

трудоу відносин.

5. Об'єкти охоронних трудових правовідносин.
6. Суб'єкти охоронних трудових правовідносин.
7. Підстави виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин.
8. Особливості правового регулювання трудових правовідносин у проектах трудового кодексу.

Уміння, які мають бути вироблені, та навички, які мають бути напрацьовані під час заняття: розкрити особливості трудового права як самостійної галузі права; розкрити особливості предмета, метода та принципів актуальних проблем охорони і захисту соціально-трудоу прав; кваліфікувати певні відносини як трудові та відмежовувати їх від інших правовідносин; розкрити особливості джерел актуальних проблем охорони і захисту соціально-трудоу прав; орієнтуватись у системі джерел трудового права; визначати сферу дії норм актуальних проблем охорони і захисту соціально-трудоу прав.

Завдання для виконання:

ЗАДАЧА №1

Мер м. Дніпра видав розпорядження, яким встановлюється додатковий вид дисциплінарного стягнення до визначених КЗпП. Так працівникам муніципальних підприємств і установ, що допустили повторне грубе порушення трудової дисципліни протягом календарного року, оголошується догана з попередженням про звільнення.

Чи відноситься регулювання трудових відносин органами і посадовцями місцевого самоврядування до державного регулювання трудових відносин?

Чи мав право мер встановлювати додаткові види дисциплінарних стягнень?

Чи є компетенцією встановлення видів дисциплінарних стягнень і порядку їх застосування?

ЗАДАЧА №2

У колективному договорі організації передбачалося, що роботодавець має право скорочувати тривалість щорічної основної відпустки працівникам, які з'явилися на робочому місці в стані алкогольного сп'яніння і внаслідок цього усунені від роботи.

Чи можуть трудові відносини регулюватися колективним договором?

Чи можливе включення в колективні договори умов, що знижують рівень гарантій працівників, встановлені КЗпП?

Чи є колективний договір підставою виникнення трудових відносин?

ЗАДАЧА №3

Директор школи вирішила позбавитися від первинної профспілкової організації, що заважала. З цією метою поодиночки викликала до себе в кабінет

вчителів і інших працівників і пропонувала на вибір написати будь-яку із заяв: на вихід з профспілки або про звільнення за власним бажанням. Вчитель історії К. вирішила звернутися до суду за захистом своїх прав.

На порушення яких принципів трудового права директором школи вона може вказати в своїй заяві до суду?

ЗАДАЧА №4

Інженер А. звернув увагу на те, що регулярно отримує преміальні в меншому розмірі, чим інші співробітники, що виконують аналогічну роботу. Як член профспілкового комітету, він звернувся в КТС.

На порушення яких принципів права може послатися А. у своїй заяві до комісії? Відповідь аргументуйте.

ЗАДАЧА № 5

Громадянин Р. весною 2010 року був прийнятий на посаду монтажника гіпсокартону ТОВ «Містобуд» та був нібито звільнений на початку грудня 2020 року з невідомих підстав, нібито за ініціативою адміністрації. Причина звільнення йому не відома, тому не може обґрунтувати свій позов. Станом на квітень 2021 року ні наказу про звільнення, ні трудової книжки йому видано

не було, також з ним не було проведено розрахунку при звільненні. На його неодноразові, усні та письмові звернення, відповіді від відповідача він не отримав. У зв'язку з неповерненням йому трудової книжки він не може працевлаштуватись.

З якого моменту трудові правовідносини вважаються припиненими?

Чи виникли та припинилися в даному випадку трудові правовідносини?

Назвіть підстави припинення трудових правовідносин.

ЗАДАЧА № 6

Громадянин Н. за трудовим контрактом укладеним на три роки працював на підприємстві. За рік до закінчення дії контракту він був призваний на військову службу. Новіков звернувся до юриста за роз'ясненням наступних питань:

Чи це є підставою припинення трудових правовідносин?

Чи зберігається на строк проходження військової служби робоче місце?

Чи має він пріоритетне право після проходження військової служби укласти новий трудовий контракт з даним підприємством?

ЗАДАЧА № 7

Майстер Д. уклав з фірмою «Світанок» договір на виготовлення вікон і дверей для магазину. Розпочавши роботу і виконавши її майже на половину, Д. захворів і протягом двох тижнів був на лікарняному. Після одужання Д. продовжив розпочату роботу і звернувся до керівництва фірми з проханням оплатити лікарняний листок.

Чи підлягає прохання Д. задоволенню?

Завдання для самостійної роботи до Теми 1:

Надайте письмові пояснення із зазначених питань.

1. З яких елементів складається трудове право як галузь вітчизняного права?
2. У чому полягають особливості правового регулювання охорони і захисту соціально-трудова прав?
3. Які характерні риси притаманні методу трудового права?
4. Що відрізняє систему галузі трудового права від системи науки трудового права та яке їх значення в регулюванні трудових правовідносин?
5. Які функції виконує трудове право? Які точки зору щодо функцій охорони і захисту соціально-трудова прав існують в юридичній літературі?
6. Що Вам відомо про види принципів трудового права? Розкрийте їх зміст та співвідношення.
7. Назвіть складові елементи системи трудових правовідносин.
8. Дайте характеристику підстав виникнення трудових правовідносин.
9. Назвіть приклади індивідуальних та колективних трудових правовідносин.
10. У чому проявляється єдність та диференціація законодавства України про працю?
11. Які відмінності правового регулювання діючого законодавства про працю та проектів трудового кодексу?
12. Яке місце в системі джерел трудового права займають нормативні акти МВС України?

Індивідуальні завдання до Теми 1:

- 1) Підготуйте реферативні повідомлення за матеріалами публікацій в наукових періодичних виданнях, в яких висвітлюються актуальні проблеми трудового права.
- 2) Підготуйте мультимедійну презентацію за даною темою.
- 3) Знайдіть у КЗпП України норми відповідного виду і підготуйте схему:
 - Уповноважуючі норми трудового права;
 - Зобов'язуючі норми трудового права;
 - Забороняючі норми трудового права;
 - Імперативні норми трудового права;
 - Диспозитивні норми трудового права;
 - Норми трудового права, які надають сторонам можливість врегулювати свої відносини договором.
- 4) Подайте у вигляді схеми, таблиці або в іншій графічно-текстовій формі:
 - систему охорони і захисту соціально-трудова прав;
 - систему принципів трудового права;
 - систему функцій охорони і захисту соціально-трудова прав.

Спеціалізована література до Теми 1:

1. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254/96-вр>
2. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
3. Трудовий кодекс України: проект Закону України від 22.04.2013 № 902. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746
4. Трудовий кодекс України: проект Закону України від 08.11.2019 № 2410. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331
5. Трудовий кодекс України : проект Закону України від 08.11.2019 № 2410-1. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331
6. Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах: матеріали VII Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Харків, 16 листопада 2018 р.); за заг. ред. К. Ю. Мельника. Харків: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2018. 427 с.
7. Бойко Є. Колізії трудового права : техніко - правова недбалість чи пряма дискримінація юрисконсультів. *Право України* 2006 №1 С.75-77.
8. Болотіна Н. Б. Трудове право України: Підручник. Київ: Вікар. 2010. 725 с.
9. Дмитренко Ю. П. Трудове право України: підручник. Київ: Юрінком Інтер. 2009. 624 с.
10. Вавженчук С. Я. Охорона та захист трудових прав працівників: підручник. Харків: Право, 2016. 560 с.
11. Вишновецька С. Світоглядний компонент методології трудового права: проблема праворозуміння. *Підприємництво, господарство і право*. 2007. № 10. С. 79-82.
12. Гевел О. Трудова функція та порядок її визначення. *Право України* № 4. 2002. С. 89-94.
13. Теоретичні засади трудового права України: підручник; за заг. ред.: В. Л. Костюк, М. І. Іншин; Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка, Нац. ун-т «Остроз. акад.», Навч.-наук. ін-т права ім. І. Малиновського. Київ: Людмила, 2019. 451 с.
14. Трудове право України; за заг. ред. О. М. Ярошенка. 3-тє вид., перероб. і допов. Харків, 2019. 544 с.
15. Бортник С. М. Трудове право України: підручник. Харків: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2019. 407 с.
16. Трудове право України: підручник. В. І. Щербина, А. М. Соцький. Чернівці: Технодрук, 2021. 552 с.
17. Венедіктов С. В. Трудове право України: підручник. Київ: Людмила, 2021. 216 с.
18. Юшко А. М. Проблема гендерної рівності у трудових відносинах. *Проблеми реалізації прав громадян у сфері праці та соціального забезпечення*. Харків: Право, 2019. С. 290-292.

ТЕМА 2. ТРУДОВИЙ ДОГОВІР: АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ОХОРОНИ І ЗАХИСТУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ПРАВ

Семінарське заняття – 2 години

План:

1. Поняття та зміст трудового договору: актуальні проблеми законодавства.

2. Трудова функція. Сторони трудового договору.

3. Форма та строк трудового договору. Види умов трудового договору та їх правове значення. Класифікація трудового договору за формою, строками, змістом, суб'єктами.

4. Актуальні проблеми та особливості окремих видів трудових договорів: тимчасового, сезонного, контракту, з сумісниками, з працівниками, що суміщають професії (посади), з молодими робочими та молодими спеціалістами, з працівниками при укладенні трудового договору з гнучким режимом роботи, з дистанційною (надомною) роботою.

5. Актуальні проблеми укладення трудового договору. Випробування під час прийняття на роботу.

6. Актуальні проблеми охорони і захисту соціально-трудоових прав при зміні умов трудового договору. Поняття та види переведень на іншу роботу. Гарантії при переведенні. Переведення з ініціативи працівника. Переведення з ініціативи роботодавця. Постійні та тимчасові переведення. Переведення разом із підприємством. Переведення у разі простою.

7. Актуальні проблеми при переміщенні на інше робоче місце. Порядок здійснення переміщення працівника. Відмінність переміщення від переведення.

8. Актуальні проблеми зміни істотних умов праці. Гарантії та захист соціально-трудоових прав при зміні істотних умов праці.

Основні поняття, терміни та категорії, що підлягають засвоєнню: актуальні проблеми трудового договору, контракт, трудова функція, трудова книжка, суміщення професій, сумісництво, переведення та переміщення, випробувальний строк, відсторонення від роботи, прогул, вимушений прогул, припинення трудового договору, розірвання трудового договору, звільнення, вихідна допомога, поновлення на роботі.

Методичні вказівки для підготовки до семінарського та практичного заняття

Ця тема має виключно велике значення при вивченні курсу, в ній містяться юридичні гарантії реалізації права на працю при прийнятті на роботу, переведенні на іншу роботу, звільненні з роботи. Основні питання закріплені в главі III КЗпП України та інших нормативних актах.

Поняття трудового договору сформульоване у ст. 21 КЗпП України. Юридичне значення трудового договору полягає в тому, що він є формою

реалізації права на працю, підставою виникнення трудових правовідносин та способом встановлення їх змісту. Господарче значення – у тому, що він є формою забезпечення народного господарства кадрами та способом їх перерозподілу між галузями господарства, окремими підприємствами, установами, організаціями.

Укладенню трудового договору передуює досягнення *угоди між сторонами*.

До необхідних (основних) умов трудового договору, належать такі:

а) місце роботи, тобто умова про підприємство, установу, організацію, де працевлаштовується працівник;

б) трудова функція, тобто умови про роботу, яку відповідно до трудового договору має виконувати працівник;

в) оплата праці, тобто умова про розмір заробітної плати працівника та періодичність її виплати;

г) початок роботи, тобто умова про час, з якого працівник має стати до роботи.

Потрібно знати, що *процес укладення трудового договору* майже завжди збігається з прийняттям працівника на роботу. Законодавство встановлює певний порядок такого прийняття і визначає юридичні гарантії здійснення права на працю при цьому.

Від укладення трудового договору здобувачам вищої освіти слід відрізнити *оформлення прийняття на роботу*, що проводиться наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу про зарахування працівника на роботу.

Прийняття на роботу передбачає дотримання ряду інших формальних вимог, що ґрунтуються на законодавстві (ст.ст. 22, 25, 188, 190 КЗпП), а також Законах України «Про державну службу», «Про прокуратуру», «Про освіту» тощо.

Відповідно до ст. 23 КЗпП усі трудові договори за строком їх дії поділяються на такі:

а) безстрокові, тобто такі, що укладаються на невизначений строк;

б) строкові, тобто такі, при укладенні яких сторони обумовлюють не лише дату початку роботи, але і строк його закінчення;

в) на час виникнення певної роботи.

Окремо слід розглянути *трудоий контракт*, який за своїми особливостями значно відрізняється від «звичайного» трудового договору (ст. 21 КЗпП).

Контракт – це особлива форма трудового договору, у якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (у тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення й організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, встановлюються за погодженням сторін.

Реалізація права на працю шляхом укладення трудового договору гарантується не лише наданням громадянину роботи, але й встановленням у

законодавстві певного порядку припинення трудових відносин.

Для підготовки до цієї теми здобувачі вищої освіти повинні з'ясувати, що у відповідності до Конституції України та КЗпП забороняється необґрунтована відмова в прийнятті на роботу, а також обмеження прав при укладенні, зміні та припиненні трудового договору в залежності від походження, соціального та майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, місця проживання і т.д.

При влаштуванні на роботу працівники зобов'язані подати наступні документи: трудову книжку і паспорт або інший документ, що посвідчує особу.

Особи, які вперше шукають роботу і не мають трудової книжки, повинні пред'явити паспорт, диплом або інший документ про освіту чи професійну підготовку.

Неповнолітні, яким ще не виповнилось шістнадцять років, замість паспорта подають свідоцтво про народження.

Власник або уповноважений ним орган не мають права вимагати від працівника подання різного роду довідок, наприклад, про склад сім'ї, забезпечення житловою площею, відомості про партійну і національну приналежність, походження, прописку та інші документи, подання яких не передбачено законодавством.

Трудовий договір укладається як в усній, так і письмовій формі. Переважною відповідно до ч. 1 ст. 24 КЗпП є письмова форма, додержання якої є обов'язковим при:

- 1) при організованому наборі працівників;
- 2) при укладенні трудового договору про роботу в районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я;
- 3) при укладенні контракту;
- 4) у випадках, коли працівник наполягає на укладенні трудового договору у письмовій формі;
- 5) при укладенні трудового договору з неповнолітнім;
- 6) при укладенні трудового договору з фізичною особою;
- 6⁻¹) при укладенні трудового договору про дистанційну роботу або про надомну роботу;
- 7) в інших випадках, передбачених законодавством України.

Також слід запам'ятати, що при укладенні трудового договору сторонами може встановлюватись випробувальний строк. За час випробування власник перевіряє відповідність працівника роботі на яку він приймається.

Строк випробування при прийнятті на роботу робітників не може перевищувати одного місяця. Щодо інших працівників строк випробування не може перевищувати трьох місяців. За погодженням з відповідним комітетом профспілки строк випробування може встановлюватись до шести місяців. До шести місяців може встановлюватись випробування при

прийнятті на державну службу.

Для розгляду даної теми здобувачам вищої освіти слід визначити, що початку роботи за укладеним трудовим договором роботодавець зобов'язаний роз'яснити працівникові його права і обов'язки та істотні умови праці; ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором; визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами; проінструктувати працівника з техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони (ст. 29 КЗпП).

У ст. 32 КЗпП передбачено три види змін умов трудового договору:

- 1) переведення на іншу роботу;
- 2) переміщення на інше робоче місце;
- 3) зміна істотних умов праці.

Вимога власника виконувати роботу не обумовлену трудовим договором вважається переведенням працівника на іншу роботу. Такі переведення можуть бути постійними і тимчасовими.

Постійні переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, а також переведення на роботу на інше підприємство або в іншу місцевість, хоча б разом з підприємством, допускається тільки за згодою працівника. Тому відмова працівника від постійного виконання роботи, не обумовленої трудовим договором, не може вважатися порушенням трудової дисципліни і бути підставою для застосування до нього заходів дисциплінарного стягнення.

За територіальною ознакою переводи поділяються на :

- 1) переведення на тому ж підприємстві, організації, установі;
- 2) переведення на інше підприємство, організацію, установу;
- 3) переведення на роботу в іншу місцевість, в тому числі разом з підприємством, організацією, установою.

Переведення на інше підприємство проводиться шляхом звільнення з даного підприємства та укладення трудового договору з власником нового підприємства.

Відповідно до ч. 2 ст. 32 КЗпП не вважається переведенням на іншу роботу і не потребує згоди працівника переміщення його на тому ж підприємстві на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ у тій же місцевості, доручення роботи на іншому механізмі або агрегаті у межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором. Власник або уповноважений ним орган не має права переміщати працівника на роботу, протипоказану йому за станом здоров'я.

У зв'язку із змінами в організації виробництва і праці законом допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Про зміну істотних умов праці – систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад тощо – працівник повинен бути повідомлений не

пізніше ніж за два місяці.

Без згоди працівників допускається переведення їх на іншу роботу тимчасово, на визначений в законі строк. Такі переведення називаються тимчасовими. До них відносяться переведення на іншу роботу в разі виробничої потреби і в разі простою. До тимчасових переведень, на прохання працівника, відносяться також переведення за станом здоров'я.

Особливим випадком виробничої потреби є необхідність заміни тимчасово відсутнього працівника. Переведення в цьому разі також проводиться без згоди працівника на строк, що не перевищує одного місяця протягом календарного року. Якщо необхідність тимчасового заміщення триває понад один місяць, то для заміщення понад цей строк необхідна згода працівника.

Для засвоєння даної теми щодо припинення трудового договору здобувачам вищої освіти слід зрозуміти, що законодавством про працю використовується кілька різних термінів для визначення цього поняття, а саме: припинення трудового договору, розірвання трудового договору, вивільнення

і звільнення. Усі вони означають факт закінчення існування трудових правовідносин. Проте їх зміст, а значить і застосування дещо відрізняються. Перші два застосовуються, коли мова йде про підстави та ініціативу звільнення, тобто вони відповідають на питання чому припиняються трудові правовідносини і хто виступає ініціатором цього. До того ж термін «припинення» є більш загальним ніж «розірвання», оскільки на відміну від останнього охоплює не лише ті випадки, коли звільнення відбувається за одностороннім волевиявленням (а саме: а) за ініціативою самого робітника (ст.ст. 38, 39 КЗпП); б) за ініціативою власника або уповноваженого ним органу (ст.ст. 40, 41 КЗпП); в) за ініціативою третіх осіб (п.п. 3, 7 ст. 36; ст.ст. 37, 45, 199 КЗпП)), але й тоді, коли підставою для припинення трудових правовідносин стає такий юридичний факт як смерть працівника, а також у випадках закінчення терміну дії строкового трудового договору або досягнення згоди про звільнення між його сторонами.

Термін вивільнення вживається законодавцем щодо випадків закінчення трудових правовідносин внаслідок змін в організації виробництва і праці (див. п. 1 ст. 40 КЗпП), результатом якого в нинішніх умовах досить часто стає безробіття працівника. Він так само як і термін «звільнення» описує *процедуру (порядок)*, тобто дає відповідь на питання *яким чином (в якому порядку)* оформлюється факт закінчення трудових правовідносин.

Припинення трудового договору оформляється наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу. У наказі (розпорядженні) необхідно вказати підстави припинення трудового договору відповідно до формулювань, що містяться у КЗпП та інших законодавчих актах. Запис про причини звільнення вноситься до трудової книжки працівника. У разі звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу він зобов'язаний у день звільнення видати

працівникові копію наказу (розпорядження) про звільнення з роботи. В інших випадках звільнення копія наказу видається на вимогу працівника.

Роботодавець також зобов'язаний у день звільнення видати працівнику належно оформлену трудову книжку і провести з ним розрахунок. При цьому днем звільнення вважається останній день роботи.

Відповідно до ст. 235 КЗпП у разі затримки видачі трудової книжки з вини власника або уповноваженого ним органу працівнику виплачується середній заробіток за весь час вимушеного прогулу.

У передбачених законом випадках (див. ст. 44 КЗпП) працівнику при звільненні виплачується вихідна допомога, розмір якої залежить від причини звільнення.

Контрольні питання:

1. Які проблемні питання можуть виникати під час укладання трудового договору?

2. Які ознаки відрізняють трудовий договір від цивільно-правової угоди про виконання особистою працею окремих завдань (наприклад, договору підряду, доручення).

3. Назвіть сторони трудового договору.

4. З якого віку виникає трудова дієздатність?

5. Дайте класифікацію трудових договорів.

6. Які документи повинні подаватися при прийомі на роботу?

7. Який порядок встановлення випробувального терміну?

8. Дайте поняття переведенні на іншу роботу.

9. Які види переведень існують?

10. Що таке переміщення працівників?

11. Який порядок зміни суттєвих умов праці?

12. Які відмінності у визначених поняттях «припинення», «розірвання», «вивільнення»?

13. Назвіть види розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця.

14. Порядок розірвання трудового договору за ініціативою працівника.

15. Чи завжди потрібна попередня згода профспілкового комітету на звільнення працівника?

16. Від чого залежить розмір вихідної допомоги, яку отримає працівник при звільненні?

Теми рефератів:

1. Особливості укладання тимчасового та сезонного видів трудових договорів.

2. Особливості укладання трудового контракту.

3. Особливості укладання трудового договору з молодими робочими та молодими спеціалістами.

4. Особливості укладання трудового договору з робітниками, що працюють за суміщенням професій (посад).
5. Особливості укладання трудового договору з робітниками, працюючими за сумісництвом.
6. Підстави припинення трудового договору.
7. Загальний порядок розірвання трудового договору.
8. Розірвання трудового договору за взаємною волею – угода сторін.
9. Розірвання трудового договору за ініціативою робітника.
10. Розірвання трудового договору за ініціативою адміністрації.
11. Розірвання трудового договору за ініціативою третіх осіб.
12. Вихідна допомога.
13. Проблеми охорони і захисту під час вивільнення працівників.

Завдання для самостійної роботи:

1. Знайдіть і заповніть форму №П-1 (наказу про прийом на роботу наказ Мінстату від 09.10.1995 року № 253).
2. Складіть проект наказу про прийняття на роботу працівника на сезонну роботу.
3. Складіть перелік документів, які необхідно подати при прийнятті на державну службу.

Практичне заняття – 2 години

План:

1. Поняття та зміст трудового договору: актуальні проблеми законодавства.
2. Трудова функція. Сторони трудового договору.
3. Форма та строк трудового договору. Види умов трудового договору та їх правове значення. Класифікація трудового договору за формою, строками, змістом, суб'єктами.
4. Актуальні проблеми та особливості окремих видів трудових договорів: тимчасового, сезонного, контракту, з сумісниками, з працівниками, що суміщають професії (посади), з молодими робочими та молодими спеціалістами, з працівниками при укладенні трудового договору з гнучким режимом роботи, з дистанційною (надомною) роботою.
5. Актуальні проблеми укладення трудового договору. Випробування під час прийняття на роботу.
6. Актуальні проблеми охорони і захисту соціально-трудова прав при зміні умов трудового договору. Поняття та види переведень на іншу роботу. Гарантії при переведенні. Переведення з ініціативи працівника. Переведення з ініціативи роботодавця. Постійні та тимчасові переведення. Переведення разом із підприємством. Переведення у разі простою.
7. Переміщення на інше робоче місце. Порядок здійснення переміщення працівника. Відмінність переміщення від переведення.
8. Істотні умови праці. Актуальні проблеми зміни істотних умов праці.

Гарантії та захист соціально-трудоових прав при зміні істотних умов праці.

9. Актуальні проблеми припинення трудового договору.
10. Припинення трудового договору з ініціативи працівника.
11. Припинення трудового договору з ініціативи роботодавця.

Уміння, які мають бути вироблені, та навички, які мають бути напрацьовані під час заняття: знати актуальні проблеми охорони і захисту сторін під час укладання трудового договору; зміст трудового договору; порядок укладення трудового договору та гарантії для сторін; вміти розрізняти необхідні та факультативні умови трудового договору; відмежовувати трудовий договір від цивільно-правових договорів; розрізняти контракт від трудового договору.

Завдання для виконання:

ЗАДАЧА №1

Д. був прийнятий на роботу в конструкторське бюро інженером-конструктором з випробувальним строком один місяць. За два дні до закінчення цього строку йому усно оголосили, що адміністрація вирішила його залишити для випробування ще на місяць. Але через тиждень з Міністерства прислали інженера, який звільнився у зв'язку з реорганізацією відділу в Міністерстві, і Д. був звільнений як такий, що не витримав випробування. Д. звернувся з позовом до суду про поновлення його на роботі.

Яке рішення повинен винести суд? Відповідь обґрунтуйте.

ЗАДАЧА №2

На прийом до адвоката прийшов громадянин К. і попросив роз'яснити йому, чи вважається він прийнятим на роботу і чи може вимагати оформлення трудової книжки. К. пояснив, що працює в ТОВ «Пиріжок» вантажником,

з ним укладений договір, який називався «Угода на виконання підрядних робіт». Згідно з угодою робочий день починався о 08:00 і тривав дев'ять годин щодня, окрім суботи і неділі. Протягом дня працівник повинен виконувати навантажувально-розвантажувальні роботи у пекарні у міру виникнення необхідності та виконувати розпорядження директора.

У ролі адвоката дайте мотивовану відповідь громадянину К.

ЗАДАЧА №3

5 січня у відділ кадрів заводу звернулися токарі К. та О. з проханням прийняти їх на роботу. В цей же день майстер виробничої дільниці, куди були направлені для досягнення попередньої домовленості обидва робітники, написав у відділ кадрів записку з проханням оформити їх на роботу.

Наказ про зарахування обох робітників з 9 січня зі строком

випробування був виданий 11 січня, після того, як К. і О. принесли свої трудові книжки і довідки з домоуправління про наявність житла. Фактично К. почав працювати на прохання майстра з 5 січня, а О. з 12 січня у зв'язку із сімейними обставинами, про які він заздалегідь повідомив майстра заявою.

З якого часу виникли у К. та О. трудові правовідносини? Протягом якого часу вони повинні розглядатися як такі, що перебувають на випробуванні?

Чи були допущені при прийнятті на роботу порушення трудового законодавства?

ЗАДАЧА №4

А. прийшов у відділ кадрів гірничого підприємства працевлаштуватися на посаду рятувальника. Від нього зажадали наступні документи: паспорт, трудову книжку, страхове свідоцтво обов'язкового пенсійного страхування, медичну довідку з поліклініки про стан здоров'я, довідки від психіатра і нарколога, довідку про реєстрацію за місцем проживання, характеристику з останнього місця роботи.

А. відмовився від проходження медичної комісії, мотивуючи тим, що два місяці назад він звільнився зі служби з Збройних Сил України і має гарне здоров'я та відповідну фізичну підготовку.

Визначите законність вимог відділу кадрів. Чи має право А. відмовитися від проходження медичної комісії?

ЗАДАЧА №5

М. була прийнята прибиральником приміщень з випробувальним терміном три місяці. Протягом випробувального терміну нею були допущені ряд помилок в роботі, тому за день до закінчення випробування інспектор відділу кадрів оголосила М. про те, що її звільняють як таку, що не витримала випробування. М. не погодилася з таким рішенням і пред'явила довідку про те, що знаходиться на п'ятому місяці вагітності.

Чи може М. бути звільнена з роботи за наслідками випробування? Якщо ні, то на підставі яких юридичних норм?

ЗАДАЧА №6

П. був прийнятий на роботу до фізичної особи за направленням центру зайнятості. При укладенні трудового договору роботодавець в усній формі пояснив, що його приймають на роботу із випробувальним терміном 1 місяць, а розмір заробітної плати визначать після закінчення випробувального терміну. Через два тижні П. допустив порушення трудової дисципліни за що отримав попередження від роботодавця, а за день до закінчення випробувального терміну його повідомили про розірвання трудового договору у зв'язку з невідповідністю займаній посаді без виплати заробітної плати.

Проконсультуйте П. як необхідно поступити у даній ситуації.

ЗАДАЧА №7

О. і М. домовилися з директором магазину про прийом їх на роботу вантажниками, здали адміністраторові трудові книжки і інші документи і наступного дня вийшли на роботу. Пропрацювавши два тижні, вони дізналися, що наказ про прийом їх на роботу так і не виданий, а директор магазину, до якого вони звернулися за роз'ясненнями, заявив їм, що їх послуг більше не потребує.

Які порушення норм трудового законодавства винили? Дайте юридично обґрунтовану відповідь.

ЗАДАЧА №8

М. було прийнято на сезонну роботу із випробувальним терміном 1 місяць. Пропрацювавши три тижні вона допустила порушення трудової дисципліни, що виразилося у відсутності на робочому місці протягом 4 годин підряд. Роботодавець звільнив М. з роботи за ст. 28 КЗпП України.

Які порушення трудового законодавства виникли?

Який порядок укладення трудового договору та звільнення сезонних працівників існує?

ЗАДАЧА №9

Л. уклала строковий трудовий договір. При наданні Л. невикористаної відпустки з наступним звільненням з роботи у зв'язку із закінченням строку трудового договору виявилось, що час відпустки частково перевищує строк трудового договору.

Чи продовжується чинність трудового договору до закінчення відпустки? Вкажіть дату звільнення з роботи Л.

Чи має право працівник, який подав заяву про звільнення за власним бажанням, відкликати свою заяву про звільнення до закінчення строку відпустки?

ЗАДАЧА №10

Наказом начальника локомотивного депо станції Запоріжжя-ІІ машиніст електровозу П. був переведений на роботу машиністом тепловозу. П. відмовився працювати машиністом тепловозу, вважаючи це переведення незаконним. Наказом від 14 лютого поточного року П. був звільнений з роботи за прогул. Дізнавшись про це, він подав позов до суду про поновлення його на роботу машиністом електровозу.

Представник локомотивного депо, що брав участь у судовому засіданні, заперечував проти задоволення позову, посилаючись на те, що позивач має право на керування як електровозом, так і тепловозом, а тому адміністрація має право переводити його з одного виду локомотива на інший, оскільки в цьому випадку не змінюється рід діяльності.

Яке рішення повинен винести суд?

ЗАДАЧА №11

Викладач університету В. прийшов на роботу в ледь помітному нетверезому стані. Дізнавшись про це, цього ж дня було видано наказ про звільнення викладача В. з роботи на підставі п. 7 ч. 1 ст. 40 Кодексу законів про працю України. Дізнавшись про це, В. звернувся до суду з позовом про визнання незаконним його звільнення та про поновлення його на роботі.

Чи правильну було звільнено викладача В.?

Якщо В. звернеться до вас, як до юриста, яку консультацію ви йому надасте?

Якщо адміністрація університету звернеться до вас, як до юриста, яку консультацію ви надасте?

Яке рішення повинен ухвалити суд? Відповідь обґрунтуйте.

Чи можна було б в цій ситуації адміністрації обмежитися лише відстороненням від роботи на підставі ст. 46 Кодексу законів про працю України?

Складіть проект наказу про звільнення з посади викладача згідно умов задачі.

ЗАДАЧА №12

О. була прийнята на роботу з 1 травня 2011 р. на час перебування у відпустці по догляду за дитиною бухгалтера П. П. вийшла на роботу через дев'ять місяців. О. подала довідку про те, що вона вагітна і відмовилася звільнити місце роботи. Незважаючи на заперечення О., директор видав наказ про її звільнення у зв'язку із закінченням строку трудового договору без згоди профспілкового комітету.

Чи законні дії директора? Складіть висновок із посиланням на відповідні норми закону.

Завдання для самостійної роботи:

Дайте відповіді на питання:

1. Трудовий договір як засіб реалізації прав громадян на працю, який закріплений в Конституції України.
2. Поняття трудової функції та місця роботи за трудовим правом.
3. Відмінність трудового договору від суміжних цивільно-правових договорів, які пов'язані з працею.
4. Недійсність умов трудового договору, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю.
5. Трудова книжка працівника
6. З чого складається зміст трудового договору?
7. Які існують форми трудового договору?
8. Які існують загальні вимоги щодо подання документів під час укладення трудового договору?
9. Який загальний порядок укладення трудового договору, контракту?
10. Що входить до обов'язків працівника за трудовим договором?
11. Які гарантії передбачені у чинному законодавстві при переведенні

працівника?

12. Як відбувається переведення за ініціативою працівника?

13. Вкажіть порядок переведення працівника у зв'язку зі станом здоров'я?

14. Які існують гарантії при переведенні вагітних жінок та жінок, які мають дітей?

15. Який порядок здійснення переведення за ініціативою роботодавця?

16. Які відмінності у визначених поняттях «припинення», «розірвання», «вивільнення»?

17. Назвіть види розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця.

18. Порядок розірвання трудового договору за ініціативою працівника.

19. Чи завжди потрібна попередня згода профспілкового комітету на звільнення працівника?

20. Від чого залежить розмір вихідної допомоги, яку отримає працівник при звільненні?

Індивідуальні завдання:

1. Складіть тести з даної теми з 10 питань, для кожного питання 4 варіанти відповіді, одна вірна.

2. Проаналізуйте проекти трудових кодексів з посиланнями на статті щодо поняття трудовий договір. Зазначте спільне та відмінне.

3. Проаналізуйте особливості укладання трудового контракту.

4. Проаналізуйте особливості укладання трудового договору з працівниками, що працюють за сумісництвом (суміщенням) професій (посад).

Рекомендована література до Теми 2:

1. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254/96-вр>

2. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

3. Про затвердження Типової форми контракту з керівником підприємства, що є у державній власності постанова Кабінету Міністрів України від 02.08.1995 р. № 597. *Зібрання постанов Уряду України*. 1995. № 11. Ст. 264.

4. Про затвердження Типової форми контракту з працівником: наказ міністерства праці України від 15.04.94 р. № 23. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0084-94>

5. Про затвердження форми трудового договору між працівником і фізичною особою та Порядку реєстрації трудового договору між працівником і фізичною особою: наказ Міністерства праці і соціальної політики України від 08.06.2001 року № 260. *Офіційний вісник України*. 2001. № 27. Ст. 1219.

6. Золотухіна Л. О. Трудовий договір і трудова угода: співвідношення

понять. *Право і суспільство*. 2012. № 3. С. 84-88.

7. Золотухіна Л. О. Забезпечення інтересів сторін трудових відносин при укладенні трудового договору. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2012. № 1. С. 170-177.

8. Золотухіна Л. О. Відсторонення працівника від роботи як спосіб забезпечення інтересів сторін трудових правовідносин. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2013. № 4. С. 90-95.

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

10. Киян В. Я. Особливості застосування контрактної форми трудового договору з науково-педагогічними працівниками. *Держава та регіони*. № 2 (52). 2016. 114 с.

11. Киян В. Я. Щодо перспектив розірвання трудового договору. *Актуальні проблеми приватного та публічного права: матеріали III Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції присвяченої 92-річчю з дня народження член-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О. І. Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди*. Харків (2 квітня 2021 року). 333 с. С.84-87.

12. Киян В. Я. Окремі питання щодо форми укладання трудового договору. *Актуальні проблеми та перспективи розвитку приватного права в сучасних умовах: матеріали Регіональн. наук-практ. конф. (м. Дніпро, 26 листоп. 2021 р)*. Дніпро: Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ, 2021. 383 с. С. 270-272.

13. Теоретичні засади трудового права України: підручник; за заг. ред.: В. Л. Костюк, М. І. Іншин] ; Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка, Нац. ун-т «Остроз. акад.», Навч.-наук. ін-т права ім. І. Малиновського. Київ : Людмила, 2019. 451 с.

14. Трудове право України. О. М. Ярошенко, С. М. Прилипко, А. М. Слюсар та ін.; за заг. ред. О.М. Ярошенка. 3-тє вид., перероб. і допов. Харків, 2019. 544 с.

15. Бортник С. М. Трудове право України: підручник. Х.: ХНУВС. 2019. 407 с.

16. Щербина В. І. Трудове право України: підруч. Чернівці: Технодрук, 2021. 552 с.

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

ТЕМА 3. АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ РОБОЧОГО ЧАСУ ТА ЧАСУ ВІДПОЧИНКУ

Семінарське заняття – 2 години

План:

1. Актуальні проблеми охорони і захисту робочого часу працівників.
2. Поняття та види режиму робочого часу.
3. Робота понад встановлену тривалість робочого дня.
4. Актуальні проблеми застосування різних режимів робочого часу
5. скорочений та неповний робочий час. Вахтовий метод роботи. Сумісництво (суміщення) професій.
6. Робочий час з гнучким режимом роботи, з дистанційною (надомною) роботою.
7. Актуальні проблеми охорони і захисту часу відпочинку працівників: перерви протягом робочого дня (зміни); щоденні перерви в роботі; щотижневий відпочинок; святкові неробочі дні.
8. Актуальні проблеми охорони і захисту відпусток.
9. Щорічні основні відпустки. Додаткові відпустки.
10. Види відпусток за проектами трудових кодексів

Основні поняття, терміни та категорії, що підлягають засвоєнню: робочий час, нормативи робочого часу, робочий день, робоча зміна, робочий тиждень, режим робочого часу, графік роботи, облік робочого часу, надурочна робота, ненормований робочий час, чергування.

Методичні вказівки для підготовки до семінарського та практичного заняття

Здобувачі вищої освіти повинні знати поняття робочого дня як встановленої законом або угодою сторін згідно з законом норми робочого часу, що є основою його правового регулювання. Слід розрізняти робочий час нормальної тривалості, скорочений і неповний робочий час і підстави введення того чи іншого робочого дня.

Згідно зі ст. 50 КЗпП України нормальна тривалість робочого часу не може перевищувати 40 годин на тиждень. Робочий день нормальної тривалості дорівнює 7 годинам. В той же час тривалість роботи на протязі доби – це робоча зміна, вона встановлюється графіками змінності і може бути більшої тривалості (ст. 58 КЗпП).

Слід мати на увазі, що крім цього робочий час скорочується також у таких випадках:

- 1) напередодні святкових і неробочих днів (ст. 53 КЗпП);
- 2) при роботі в нічний час (ст. 54 КЗпП);
- 3) за угодою між працівником і власником або уповноваженим ним органом (ст. 56 КЗпП).

Потрібно знати, що **режим робочого часу** – це розподіл встановленої

норми робочого часу протягом певного календарного періоду.

Як правило, на практиці найпоширенішими є такі режими робочого часу:

- 5-денний робочий тиждень;
- 6-денний робочий тиждень;
- режим підсумкового обліку робочого часу.

Час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку і графіками змінності.

Серед інших спеціалізованих режимів робочого часу слід окремо виділити вахтовий метод організації робіт і гнучкий режим роботи.

Для регулювання робочого часу певних категорій працівників (переважно службовців) може застосовуватися режим ненормованого робочого часу, тобто працівники у випадках виробничої необхідності мають в окремі дні виконувати роботу за межами нормальної тривалості робочого дня, що не визнається надурочною роботою. Основним критерієм відмежування ненормованого робочого часу від надурочної роботи є коло посадових (службових) обов'язків працівника. Для працівників з ненормованим робочим днем, робота яких поза межами звичайної тривалості робочого дня додатково не оплачується, законодавець встановив своєрідну компенсацію у вигляді додаткової відпустки тривалістю до 7 днів.

Право на відпочинок є конституційним правом громадян України. Під часом відпочинку в трудовому праві розуміють час, протягом якого працівник вільний від виконання своїх трудових обов'язків і який він може використовувати на власний розсуд.

Відповідно до законодавства встановлюються такі **види часу відпочинку**:

- 1) перерви протягом робочого дня;
- 2) щоденний (міжзмінний) відпочинок;
- 3) щотижневий відпочинок (вихідні дні);
- 4) святкові і неробочі дні;
- 5) відпустки.

Перерви протягом робочого дня залежно від їх цільового призначення поділяються на такі:

1) перерви на відпочинок і харчування, що не включаються до робочого часу і тому не оплачуються;

2) спеціальні перерви, що включаються до робочого часу й оплачуються.

Законодавством установлено такі **види перерв спеціального призначення**, що включаються до робочого часу й оплачуються:

- 1) перерви для обігрівання і відпочинку;
- 2) перерви для годування дитини.

Відповідно до ст. 70 КЗпП щотижневий безперервний відпочинок (вихідні дні) має тривати не менш як 42 год. Конкретно тривалість щотижневого відпочинку залежить від типу робочого тижня.

Слід знати, що окремим видом часу відпочинку є **відпустка**, котра є

певним календарним періодом часу, який надається працівнику протягом робочого року для відпочинку зі звільненням його від виконання трудових обов'язків, але зі збереженням за ним місця роботи та, як правило, середнього заробітку.

Умови, тривалість і порядок надання відпусток регулюються КЗпП і низкою інших законів. Здобувачам вищої освіти обов'язково слід звернути увагу на Закон України «Про відпустки» від 15.11.1996 р., без опрацювання якого належним чином вивчити дане питання неможливо.

Теми рефератів:

1. Правове регулювання робочого часу.
2. Поняття і види часу відпочинку.
3. Відпустки: поняття, види та порядок їх надання.
4. Тривалість і порядок надання відпусток поліцейським України.

Контрольні питання:

1. За якими ознаками розрізняють ненормований робочий день і надурочні роботи?
2. У чому особливість роботи за сумісництвом та суміщення професій (посад)?
3. За якими ознаками розрізняють ненормований робочий день і надурочні роботи?
4. Від чого залежить тривалість творчих відпусток? Опишіть порядок їх надання.
5. Перелічіть, від яких факторів залежить тривалість додаткових відпусток у зв'язку з навчанням.
6. Порівняйте види, порядок надання та обчислення відпусток для працівників поліції і для загального суб'єкта.
7. Опишіть особливості порядку надання відпусток науково-педагогічним працівникам освіти і науковим працівникам.

Завдання для самостійної роботи:

1. Складіть акт про перебування працівника на роботі у нетверезому стані.
2. Складіть проект наказу про залучення працівників до роботи в надурочний час.
3. Порівняйте види та тривалість додаткових відпусток за проектами трудового кодексу.

Практичне заняття – 2 години

План:

1. Актуальні проблеми робочого часу та його види.
2. Нормальна тривалість робочого часу.
3. Скорочений та неповний робочий час. Ненормований робочий день.

4. Режим робочого часу: поняття та види (змінна робота, вахтовий метод, гнучкі графіки роботи).

5. Облік робочого часу та його особливості.

6. Надурочні роботи: поняття, порядок застосування, гранично припустимі норми надурочних робіт.

7. Розрахунки за надурочні роботи. Заборона на залучення до надурочних робіт деяких категорій працюючих.

8. Поняття і види часу відпочинку: перерви протягом робочого дня (зміни); щоденні перерви в роботі; щотижневий відпочинок; святкові неробочі дні; відпустки.

9. Поняття, характеристика видів, тривалість та порядок надання відпусток.

10. Додаткові відпустки.

Уміння, які мають бути вироблені, та навички, які мають бути напрацьовані під час заняття: знати актуальні проблеми робочого часу; норму тривалості робочого часу; особливості часу відпочинку; гарантії при наданні відпусток; вміти розкрити особливості соціальних пільг як виду соціального забезпечення; орієнтуватися в системі, компетенції та повноваженнях органів, що здійснюють соціальне обслуговування.

Завдання для виконання:

ЗАДАЧА №1

Після шести місяців роботи на підприємстві з нормованим робочим днем В., тривалість відпустки якого 24 календарних дня, був переведений на іншу посаду, за якою, у зв'язку з ненормованим робочим днем, встановлена додаткова відпустка – шість робочих днів.

В якому порядку встановлюються додаткові відпустки у зв'язку із ненормованим робочим днем?

Якої тривалості відпустка повинна бути надана В. за перший рік роботи?

ЗАДАЧА №2

Подружжя Т. звернулося до роботодавця з проханням надати їм поза чергою щорічну оплачувану відпустку з 1 серпня для супроводження двох дітей віком 16 і 17 років, для вступу до вищих навчальних закладів м. Харкова та м. Києва. Роботодавець в повному об'ємі прохання працівників не задовольнив і надав частину щорічної оплачуваної відпустки тривалістю 14 календарних днів тільки одному з батьків.

Чи законне рішення керівника організації? Який порядок вирішення даної ситуації у чинному законодавстві?

ЗАДАЧА №3

Неповнолітній П. почав роботу на заводі «Весна» з 13 жовтня. Тарифну відпустку йому спланували на вересень наступного року. Дізнавшись про це, П. став наполягати на перенесенні йому відпустки в графіці на червень.

Чи є в П. підстави вимагати перенесення відпустки, якщо 18 років йому виповнюється 20 травня?

Підрахуйте тривалість відпустки, яка має бути надана П.

ЗАДАЧА №4

У зв'язку з невиконанням виробничого завдання за державним замовленням директор заводу видав наказ про внесення змін у графік надання щорічних відпусток: працівникам, яким відпустка за графіком передбачалась на літній час, її було перенесено на зимні місяці наступного року. Профспілковий комітет наполягав на скасуванні наказу.

Чи законна вимога профспілкового комітету? Відповідь обґрунтуйте.

Ким і як затверджується графік відпусток?

Куди працівник може оскаржити дії адміністрації щодо змін затвердженого графіка відпусток?

Хто з працівників користується правом отримання чергової відпустки у літній час?

ЗАДАЧА №5

Працівник, що суміщає роботу з навчанням на заочній формі в вищому навчальному закладі, звернувся до роботодавця із заявою про надання йому за 10 місяців до складання державних іспитів двох робочих днів в тиждень для підготовки до іспитів. Роботодавець встановив працівникові тільки скорочений на сім годинників робочий тиждень з виплатою за час звільнення від роботи 50 % середнього заробітку.

Чи законне рішення роботодавця? Дайте обґрунтовану правову оцінку цього рішення.

ЗАДАЧА №6

Старший майстер О. звернувся у профспілковий комітет заводу зі скаргою на те, що адміністрація зобов'язує його з'являтися на роботу за 30 хвилин до початку зміни (для підготовки організації роботи на дільниці), а інколи йому доводиться залишатися і після зміни, крім того, мають місце виклики його на роботу в нічну зміну, а також у вихідні дні для усунення виробничих поломок. За це йому додатково не оплачують, мотивуючи тим, що О. – працівник із ненормованим робочим днем і отримує за це додаткову двотижневу відпустку.

Як визначити, чи відноситься О. до числа працівників із ненормованим робочим днем?

Чи не суперечить режим робочого часу О. трудовому законодавству України?

Чи підлягає особливій компенсації праця О. з перевищенням норм робочого часу (зокрема, за роботу у вихідні дні)?

Для яких категорій працівників і в якому порядку встановлюється ненормований робочий день?

ЗАДАЧА №7

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

Працівники звернулися за роз'ясненням до юриста, намагаючись з'ясувати такі питання:

Що таке ненормований робочий день?

Що таке надурочна робота?

Який порядок залучення робітників до надурочних робіт?

Чи має адміністрація задовольнити їх вимоги щодо оплати виконаної роботи?

ЗАДАЧА №8

У період відпустки без збереження заробітної плати у зв'язку з доглядом за дитиною М. отримала повідомлення про початок державних іспитів у вузі, де вона заочно навчалася. Вона звернулася до адміністрації заводу із заявою, в якій порушувала питання про надання їй оплачуваної учбової відпустки у зв'язку зі складанням держіспитів.

Яку відповідь отримає М. на свою заяву?

Які нормативні акти регулюють питання про учбові відпустки?

ЗАДАЧА №9

Старший фахівець дирекції фірми «Віза» маючи диплом про вищу освіту за фахом «Бухгалтер-економіст», поступила на заочну аспірантуру Харківського державного університету за фахом «Фінанси і кредит». Коли вона звернулася із заявою про надання їй учбової відпустки для участі в екзаменаційній сесії, начальник відділу кадрів заяву не прийняв і пояснив, що відпустки їй не надається, оскільки вона здобуває другу вищу освіту.

У ролі юриста дайте правову оцінку і обґрунтування дій начальника відділу кадрів.

ЗАДАЧА №10

У зв'язку з наступним оформленням відпустки з вагітності та пологів медсестра районної лікарні К. подала заяву про надання їй основної щорічної перед відпусткою по вагітності. Адміністрація лікарні відмовила їй у наданні оплачуваної чергової відпустки, мотивуючи тим, що вона не має достатнього стажу для її отримання, оскільки у лікарні пропрацювала тільки 4 місяця.

*Чи законна така відмова?
Куди б Ви порадили звернутися працівникові з заявою про вирішення даної суперечки?*

ЗАДАЧА №11

Робітник заводу С. три дні на протязі жовтня здавав кров. Дні відпочинку він не брав. Коли підійшов час відпустки, він нагадав про належні йому 3 дні. Але йому відмовили, посилаючись на давність.

Чи правомірні дії адміністрації? Відповідь обґрунтуйте посиланням на чинне законодавство.

ЗАДАЧА №12

Робітниця транспортного цеха заводу художнього скла М., яка має дитину десятирічного віку, звернулась до директора заводу з проханням встановити їй неповний робочий час. Але директор відмовив їй у цьому, мотивуючи відсутністю відповідних коштів.

Чи правомірні дії директора заводу? Відповідь обґрунтуйте.

ЗАДАЧА №13

З метою виконання планових завдань наказом директора шинного заводу за згодою з профспілковим комітетом були залучені до надурочних робіт працівники гумового цеху.

Чи правомірне таке залучення?

Якою може бути тривалість надурочних робіт?

Які категорії осіб не можна бути залучати до надурочних робіт за будь-яких обставин? Перелічить категорії осіб, яких можна залучати до надурочних робіт лише за їх згодою.

ЗАДАЧА №14

Позивач М. звернувся до суду з позовом до заводу про встановлення йому додаткової відпустки за роботу з шкідливими умовами праці. Рішенням КТС заводу в задоволенні вимог М. було відмовлено. Суд також відмовив йому в розгляді спору через непідвідомчість спору суду. На думку суду, вимоги позивача зводилися до зміни істотних умов праці, закріплених у колективному договорі, й установа нових.

Проведіть правову оцінку ситуації і визначте підвідомчість спору.

Завдання для самостійної роботи:

1. Відмінність між нормальним, скороченим та неповним робочим часом.
2. Актуальні проблеми нормативу робочого часу.
3. Поняття і види робочого дня, робочої зміни, робочого тижня.
4. Режим та облік робочого часу.

Індивідуальні завдання:

1. Підготуйте презентацію з даної теми.
2. Порівняйте тривалість та підстави надання відпусток без збереження заробітної плати за діючим та перспективним законодавством.
3. Складіть проект наказу про надання відпустки.
4. Складіть проект наказу про відсторонення працівника від роботи.

Рекомендована література до Теми 3:

1. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254/96-вр>
2. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
3. Трудовий кодекс України: проект Закону України від 22.04.2013 № 902. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746
4. Трудовий кодекс України: проект Закону України від 08.11.2019 № 2410. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331
5. Трудовий кодекс України: проект Закону України від 08.11.2019 № 2410-1. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331
6. Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах: матеріали VII Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Харків, 16 листопада 2018 р.); за заг. ред. К. Ю. Мельника. Харків: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2018. 427 с.
7. Бойко Є. Колізії трудового права : техніко - правова недбалість чи пряма дискримінація юрисконсультів. *Право України* №1. 2006. С. 75-77.
8. Болотіна Н. Б. Трудове право України: Підручник. Київ: Вікар. 2010. 725 с.
9. Дмитренко Ю. П. Трудове право України: підручник. Київ: Юрінком Інтер. 2009. 624 с.
10. Вавженчук С. Я. Охорона та захист трудових прав працівників: підручник. Харків: Право, 2016. 560 с.
11. Вишновецька С. Світоглядний компонент методології трудового права: проблема праворозуміння. *Підприємництво, господарство і право*. 2007. № 10. С. 79-82.
12. Гевел О. Трудова функція та порядок її визначення. *Право України* № 4. 2002. С. 89-94.
13. Теоретичні засади трудового права України: підручник; за заг. ред.: В. Л. Костюк, М. І. Іншин; Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка, Нац. ун-т «Остроз. акад.», Навч.-наук. ін-т права ім. І. Малиновського. Київ : Людмила, 2019. 451 с.
14. Трудове право України. О. М. Ярошенко, С. М. Прилипко, А. М. Слюсар та ін.; за заг. ред. О. М. Ярошенка. 3-те вид., перероб. і допов. Харків, 2019. 544 с.

15. Бортник С. М. Трудове право України: підручник. Харків: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2019. 407 с.

16. Трудове право України: підручник. В. І. Щербина, А. М. Соцький. Чернівці: Технодрук, 2021. 552 с.

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

18. Юшко А. М. Проблема гендерної рівності у трудових відносинах. *Проблеми реалізації прав громадян у сфері праці та соціального забезпечення*. Харків: Право, 2019. С. 290-292.

ТЕМА 4. АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ТА МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ СТОРІН ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Семінарське заняття – 2 год.

План:

1. Актуальні проблеми охорони і захисту дисципліни праці.
2. Особливості заохочень та примусу як методів забезпечення дисципліни праці.
3. Актуальні проблеми правового регулювання правил внутрішнього трудового розпорядку.
4. Актуальні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудового договору.
5. Підстави та умови матеріальної відповідальності.
6. Види матеріальної відповідальності: обмежена матеріальна відповідальність та її граничні розміри; повна матеріальна відповідальність та її різновиди (індивідуальна, колективна (бригадна)) підвищена.
7. Особливості визначення розміру матеріальної шкоди та її відшкодування (шкоди, заподіяної працівником підприємству; шкоди, завданої працівникові власником або уповноваженим ним органом).

Основні поняття, терміни та категорії, що підлягають засвоєнню: трудова дисципліна, внутрішній трудовий розпорядок, заохочення працівника, дисциплінарна відповідальність, дисциплінарний проступок, дисциплінарне стягнення, обов'язки власника, обов'язки працівників, статuti і положення про дисципліну, матеріальна відповідальність, умови матеріальної відповідальності, пряма дійсна шкода, протиправна дія (бездіяльність), вина, відшкодування збитку.

Методичні вказівки для підготовки до семінарського та практичного заняття

Здобувачі вищої освіти та повинні знати зміст цього правового інституту, норми, які він в собі містить. Як юридична категорія дисципліна праці розглядається в літературі в чотирьох аспектах: як один з принципів трудового права; як правовий інститут, тобто встановлений правовими нормами порядок взаємовідносин членів колективу в процесі праці, який забезпечує свідоме і сумлінне виконання трудових обов'язків; як елемент трудового правовідношення; як фактична поведінка працівника, тобто рівень додержання працівниками дисципліни праці на підприємстві, де вони працюють. Методи забезпечення трудової дисципліни закріплені в ст. 140 КЗпП і з точки зору впливу на учасників трудового колективу підрозділяються на два види: переконання і примус.

Трудова дисципліна – це заснований на загально визнаних принципах моралі та санкціонований правовими нормами порядок взаємодії між сторонами трудових відносин у процесі праці.

Трудова дисципліна забезпечується точним установленням взаємних обов'язків роботодавця і працівника (ст.ст. 139, 141 КЗпП), а також двома *головними засобами* впливу на учасників трудових відносин: переконання і примус.

Переконання – це метод впливу, спрямований на стимулювання суб'єкта права до такої поведінки, що відповідає його волі. Правовим засобом реалізації методу переконання є заохочення – публічне виявлення пошани працівнику за сумлінну працю у формі, установленій законодавством.

Відповідно до ст.ст. 143-146 КЗпП до працівників підприємств, установ і організацій можуть застосовуватися будь-які заохочення, передбачені затвердженими трудовими колективами правилами внутрішнього трудового розпорядку.

Іншим засобом забезпечення трудової дисципліни є *примус*, тобто метод впливу, пов'язаний із застосуванням до працівника-порушника дисциплінарної відповідальності, що полягає в обов'язку працівника нести відповідальність перед роботодавцем за дисциплінарний проступок і зазнавати дисциплінарних санкцій, передбачених законодавством про працю.

У свою чергу, під дисциплінарним проступком мається на увазі винне, протиправне невиконання або неналежне виконання працівником своїх трудових обов'язків, за яке щодо нього може бути застосована дисциплінарна санкція.

Крім дисциплінарних стягнень до порушника трудової дисципліни роботодавець має право застосовувати також заходи дисциплінарного впливу, до яких, зокрема, належать:

- позбавлення премії,
- позбавлення винагороди за підсумками роботи за рік тощо.

Згадані заходи передбачені численними нормативними актами,

прийнятими ще в СРСР, які відповідно до Постанови Верховної Ради України від 12 вересня 1991 р. «Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР» зберігають свою чинність донині. Проте застосовуватись вони повинні лише в тому разі, якщо не суперечать чинному законодавству України про працю.

Здобувачі повинні знати види заохочень за успіхи в роботі, порядок їх застосування (ст.ст. 143, 144, 145, 140 КЗпП), а також види дисциплінарної відповідальності, порядок та наслідки застосування дисциплінарних стягнень (ст.ст. 147-149 КЗпП).

Здобувачам слід знати, що згідно зі ст. 131 КЗпП працівник зобов'язаний бережливо ставитися до майна підприємства, установи та організації, вживати заходів щодо запобігання його пошкодженню.

Відповідно до ст. 130 КЗпП працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків.

Матеріальна відповідальність в трудовому праві – це юридичний обов'язок однієї зі сторін трудового правовідношення відшкодувати майнову шкоду, заподіяну нею іншій стороні внаслідок неналежного виконання своїх трудових обов'язків. Матеріальна відповідальність поділяється на відповідальність працівників перед підприємством і відповідальність підприємства перед працівником.

Матеріальна відповідальність є досить специфічним видом майнової відповідальності та обов'язком працівника відповідати перед роботодавцем за майнове правопорушення і відшкодувати йому заподіяну шкоду в установлених чинним законодавством порядку і розмірах. При цьому майновим правопорушенням є винне протиправне заподіяння шкоди працівником майну підприємства, установи, організації, де він працює.

Треба засвоїти, що до об'єктів матеріальної відповідальності передусім належить майно підприємства, установи, організації, де працює працівник.

На відміну від цивільного в трудовому праві з працівника-порушника стягується лише пряма дійсна шкода, тобто шкода, заподіяна реально існуючому майну, не отримані роботодавцем прибутки відшкодуванню не підлягають. Це правило закріплено у ст. 130 КЗпП. Крім згаданої, треба навести ще 4 риси, які відрізняють матеріальну відповідальність від цивільно-правової.

Відповідно до ст. 133 КЗпП керівники підприємств, установ і організацій і їх заступники, а також керівники структурних підрозділів та їх заступники несуть матеріальну відповідальність за неправильний облік і зберігання матеріальних чи грошових цінностей. Сам собою неправильний облік ще не означає прямої дійсної шкоди підприємству, але він створює умови для розвитку відповідного причинного зв'язку, тобто формує обставини, у яких запрацює причина.

У ст. 130 КЗпП визначено, що матеріальна відповідальність, як правило, обмежується певною частиною заробітної плати працівника і не повинна перевищувати повного розміру заподіяної шкоди, за винятком випадків,

передбачених законодавством.

Таким чином, за обсягом відшкодування шкоди існує три види матеріальної відповідальності:

- обмежена;
- повна;
- підвищена.

Визначення розміру шкоди та порядок її покриття визначається ст.ст. 135-3, 136, 137 КЗпП, «Порядком визначення розміру збитків від розкрадання, нестачі, знищення (псування) матеріальних цінностей», затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 22 січня 1996 р. №116 (із наступними змінами і доповненнями), п.п. 5-20 постанови Пленуму Верховного Суду України від 29.12.92 р. №14 (із наступними змінами і доповненнями).

Матеріальна відповідальність в зв'язку з заподіянням шкоди здоров'ю працівників регулюється також «Правилами відшкодування власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом шкоди, заподіяної працівникові пошкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням ним трудових обов'язків», затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 23.09.93 р. № 472 з наступними змінами і доповненнями, з якими необхідно ознайомитися.

Контрольні питання:

1. Які актуальні проблеми існують при регулюванні трудової дисципліни?
2. Які види дисциплінарної відповідальності передбачено КЗпП України?
3. Назвіть види дисциплінарних стягнень.
4. Який порядок накладення дисциплінарних стягнень?
5. Які види та порядок застосування заохочень за успіхи в роботі існують у чинному законодавстві?
6. Які дисциплінарні стягнення застосовуються до працівників поліції?
7. Чим матеріальна відповідальність сторін трудового договору відрізняється від цивільно-правової відповідальності, що настає внаслідок заподіяння шкоди?
8. Коли договір про колективну матеріальну відповідальність вважається укладеним?

Завдання для самостійної роботи:

1. Складіть проект наказу про притягнення працівника до відповідальності.
2. Порівняйте види дисциплінарних стягнень діючого КЗпП, проектів трудового кодексу та законодавства про Національну поліцію України.
3. Складіть договір про повну матеріальну відповідальність.
4. Складіть проект наказу про притягнення працівника до матеріальної відповідальності.

Практичне заняття – 2 години

План:

1. Актуальні проблеми дисципліни праці.
2. Особливості заохочень та примусу як методів забезпечення дисципліни праці.
3. Актуальні проблеми правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку.
4. Актуальні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудового договору.
5. Підстави та умови матеріальної відповідальності.
6. Види матеріальної відповідальності: обмежена матеріальна відповідальність та її граничні розміри; повна матеріальна відповідальність та її різновиди (індивідуальна, колективна (бригадна)).
7. Особливості визначення розміру матеріальної шкоди та її відшкодування (шкоди, заподіяної працівником підприємству; шкоди, завданої працівникові власником або уповноваженим ним органом).

Уміння, які мають бути вироблені, та навички, які мають бути напрацьовані під час заняття: *знати:* поняття дисципліни праці та методи її забезпечення; види дисциплінарної відповідальності; види дисциплінарних стягнень та порядок їх застосування; підстави та умови матеріальної відповідальності; види матеріальної відповідальності; випадки повної матеріальної відповідальності; матеріальну відповідальність роботодавця; *вміти:* відрізнити загальну дисциплінарну відповідальність від спеціальної; правильно застосовувати дисциплінарне стягнення; відмежовувати матеріальну відповідальність за трудовим правом від матеріальної відповідальності за цивільним правом; правильно визначати вид матеріальної відповідальності працівника.

Завдання для виконання:

ЗАДАЧА № 1

Наказом по заводу на слюсаря Л. накладене стягнення – оголошено догану за те, що Л., проживаючи в заводському гуртожитку, привів до себе сторонню людину і разом з ним у кімнаті дівчат скоїли хуліганські дії.

Чи становлять дії Л. дисциплінарний проступок? Яку відповідальність за свої дії може нести Л.?

ЗАДАЧА № 2

При розробці правил внутрішнього розпорядку заводу у визначення поняття прогулу вирішили включити положення, що прогульниками слід вважати також осіб, які виявилися такими, що сплять на роботі під час зміни.

Чи правильне таке доповнення?

ЗАДАЧА № 3

Фрезерувальник заводу У. вніс раціоналізаторську пропозицію, застосування якої підвищило продуктивність праці і дало можливість збільшити норми виробітку робітників-фрезерувальників.

Які види заохочення можуть бути застосовані дирекцією заводу до У.?

ЗАДАЧА № 4

За появу на роботі в нетверезому стані на роботі водію П. було оголошено догану і переведено його на ремонтні роботи строком на один місяць.

П. цікавиться, чи правильно його притягнуто до дисциплінарної відповідальності?

ЗАДАЧА № 5

І. звернувся до суду з позовом. Він мотивував свої вимоги тим, що з 03.07.1991 р. працював у ТОВ «Маріупольська птахофабрика» на посаді водія; 02.07.2021 року він, виконуючи свої обов'язки і робоче завдання, повіз на авто яйце у кількості 63 тис. штук до м. Бердянськ, Запорізької області, і за вказаний товар у замовника отримав гроші в розмірі 30.150 грн., які мав здати в касу підприємства, але приблизно о 8.40 години він зупинився біля магазину в м. Бердянськ і пішов чогось купити, а коли повернувся, то побачив, що гроші за яйце з автомобіля зникли, він одразу викликав міліцію, а коли повернувся до ТОВ «Маріупільська птахофабрика», то теж розповів про те, що сталося керівництву, але 11.07.2021 року його ознайомили з наказом № 59 від 04.07.2021 р., відповідно до якого йому винесли догану та позбавили доплати на оздоровлення при виході на щорічну відпустку, і як вказано в наказі підставою для його притягнення до дисциплінарної відповідальності стало те, що він не надав документів, які підтверджують факт крадіжки грошей з його авто, але такі документи він отримав пізніше – коли поліція порушила кримінальну справу відносно крадіжки грошей, тому вважає цей наказ незаконним і також вважає, що оскільки в його діях немає вини у крадіжці грошей, то він не може нести матеріальної відповідальності, тобто він не вчинив ніяких протиправних дій (чи бездіяльність).

Зробіть юридичний аналіз ситуації.

Який порядок і підстави накладання дисциплінарного стягнення?

Які обов'язки власника або уповноваженого ним органу та працівників щодо збереження майна?

Чи вважається Ільїн матеріально відповідальною особою?

Назвіть випадки за яких настає повна матеріальна відповідальність працівника.

ЗАДАЧА № 6

І. звернувся до суду з позовом до ТОВ «Артекс – Агро» про скасування наказу про оголошення догани, оскільки вважає, що відповідачем не були забезпечені умови праці, необхідні для виконання роботи, не були роз'яснені права та обов'язки, не надано робоче місце та він не був забезпечений необхідним для праці.

Представник відповідача в судовому засіданні позов не визнав та у суді пояснив, що ТОВ «Артекс – Агро» наказом від 20.07.2011 р. зобов'язало начальника охорони:

- в день ознайомлення з цим наказом письмово ознайомитися з посадовими обов'язками, затвердженими Генеральним Директором для Начальника охорони;

- скласти план роботи до 20.09.2011 р. у розрізі заходів, дат виконання, отримання результатів, надати план у паперовій формі на затвердження Генеральному Директору (через секретаріат) не пізніше 01.08.2011 р.

З зазначеним вище наказом та посадовими обов'язками начальника охорони І. ознайомився 20.07.2011 р. Однак, всупереч наданим завданням керівництва та вимогам посадових обов'язків начальника охорони, І. не було подано до 01.08.2011 року плану роботи, що як наслідок призвело до порушення наказу та Посадових обов'язків начальника охорони.

У зв'язку з порушенням І. трудової дисципліни, щодо нього було складено наказ від 04.08.2011 р. про винесення попередження. Однак І. продовжував порушувати трудову дисципліну на підприємстві та власні посадові обов'язки.

У зв'язку з порушенням трудової дисципліни та за систематичне невиконання вимог внутрішніх нормативних документів підприємства, І. було винесено догану.

Суд, заслухавши сторони, допитавши свідків, перевібивши матеріали справи прийшов до висновку, що позов задоволенню не підлягає.

Чи правомірним є рішення суду?

Чи є в діях І. ознаки порушення трудової дисципліни?

Який з видів дисциплінарного стягнення може бути застосовано до І.?

Що розуміється під дисциплінарною відповідальністю працівників?

Якому органу надано право накладення дисциплінарного стягнення?

ЗАДАЧА № 7

18 березня 2020 року, в п'ятницю, за годину до закінчення роботи головний фахівець проектного інституту звернувся до друкарок машбюро з проханням терміново надрукувати пояснювальну записку до звіту за обсягом 14 друкованих сторінок. Друкарки попередили, що надрукувати за годину 14 сторінок вони не встигнуть, а затриматись після роботи вони не можуть, оскільки одна з них повинна забрати дитину з дитячого садка, а інша записалася на прийом до лікаря. Крім того обидві друкарки заявили, що в

п'ятницю робочий день коротший на одну годину. Після закінчення робочого дня вони припинили роботу. 18 травня 2020 року був виданий наказ про покладення на друкарок стягнення – догани за невиконання термінового завдання.

Чи обґрунтовані заперечення друкарок за умовами задачі?

Чи правильно на друкарок покладені стягнення за порушення трудової дисципліни? Назвіть підстави та порядок накладання дисциплінарного стягнення.

Що розуміють під робочим часом?

ЗАДАЧА № 8

Вантажник Ч. протягом трьох днів не виходив на роботу, оскільки гуляв на весіллі у сусіда, що женив сина. Протягом цих днів на базу підприємства, де працював Ч., прибула велика вантажна автомашинна з товаром, який не було кому розвантажувати. Поки знайшли людей для розвантажування стався простій, тому автопідприємство склало акт про простій автомашини і стягнуло штраф у сумі 350 гривень. Крім того, особам, які були найняті для розвантажування, було виплачено 160 гривень.

Директор підприємства запропонував Ч. добровільно внести 510 гривень як матеріальну шкоду, завдану підприємству. Ч. від добровільного відшкодування шкоди відмовився, тому директор звернувся з позовом до районного суду.

Чи підлягає цей позов задоволенню?

ЗАДАЧА № 9

Водій Л., використовуючи без дозволу адміністрації автомашину в особистих цілях, потрапив у аварію. Вартість ремонту склала 8000 грн. Крім цього, внаслідок дощу загинуло на току зерновартістю 28000 грн, яке нічим було вивезти. Директор СП подав позов про стягнення з Л. 28800 грн.

Чи підлягає позов задоволенню та в якому обсязі?

ЗАДАЧА № 10

У колективному договорі ВАТ «Контур» закріплено, що у разі заподіяння ВАТ шкоди внаслідок допущеного прогулу або запізнення на роботу притягати винних до матеріальної відповідальності.

Чи законні включення вказаних положень до колективних договорів? Аргументувати відповідь посиланням на чинне законодавство.

Водій міжміського автобуса М., який сам обілежував пасажирів, після закінчення зміни пішов до бухгалтерії здавати виручку за робочий день. Коли він повернувся до машини, то виявив, що хтось відкрив двері кабіни автобуса і викрав його сумку з білетами, що залишились нереалізованими. М. про факт крадіжки зразу ж заявив адміністрації автопарку.

Оскільки винного в крадіжці виявлено не було, адміністрація

запропонувала М. внести до каси вартість білетів на суму 242 гривні. М. від сплати цієї суми відмовився, посилаючись на відсутність його вини в нестачі квитків.

Адміністрація автобусного парку, вважаючи, що факт крадіжки не встановлений, звернулася до районного суду з позовом про стягнення з М. 242 гривень. Районний суд стягнув з М. на користь автобусного парку 242 гривні у погашення завданої шкоди.

М. з рішенням районного суду не погодився і звертається до Вас з проханням оскаржити рішення суду.

Складіть від імені М. касаційну скаргу.

ЗАДАЧА № 11

Майстер ковбасного цеху райспоживспілки С. змінив технологію виготовлення варених ковбас, зменшивши час її варіння. Таку технологію він прочитав у журналі «Харчова промисловість». Але виявилось, що приготовлена за цією технологією ковбаса підлягає негайній реалізації, що забезпечити не вдалося. Тому частина виготовленої ковбаси втратила товарний вид і для реалізації стала непридатною.

Після переробки ковбаси було підраховано, що через змінення технології райспоживспілки завдана шкода на суму 2135 гривень. На цю суму був пред'явлений позов до С.

При розгляді справи С. у судовому засіданні, заперечуючи проти позову, посилався на те, що в даному випадку має місце виробничий ризик, тому відповідно до статті 130 КЗпП України він повинен бути звільнений від матеріальної відповідальності.

Чи обґрунтовані законом заперечення С.?

Завдання для самостійної роботи:

Опрацювати нормативно-правові акти, навчальну та наукову літературу з теми та надати письмові відповіді на контрольні запитання для перевірки якості знань:

1. Порядок та строки застосування стягнення?
2. Яка форма оголошення стягнення?
3. Що враховують при винесенні дисциплінарного стягнення?
4. Чи може працівник оскаржити дисциплінарне стягнення?
5. Який порядок зняття дисциплінарного стягнення?
6. Назвіть заходи дисциплінарного впливу.
7. Чи може застосовуватися як дисциплінарне стягнення скорочення тривалості відпустки працівникові на один тиждень?
8. Чи допускається запровадження таких видів дисциплінарних стягнень: зауваження, відсторонення від роботи?
9. Чи доцільно фіксувати в локальних нормативно-правових актах види дисциплінарних проступків?

Індивідуальні завдання:

1. Скласти термінологічний словник до теми.
2. Відобразить відмінність загальної дисциплінарної відповідальності від спеціальної.
3. Чим відрізняється дисциплінарне стягнення від дисциплінарного впливу?
4. Знайдіть сучасні періодичні видання у яких розглядається матеріальна відповідальність сторін трудових правовідносин. Надайте порівняльний аналіз.

Рекомендована література до Теми 4:

1. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254/96-вр>
2. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
3. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 № 9. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>
4. Трудовий кодекс України: проект Закону України від 22.04.2013 № 902. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746
5. Трудовий кодекс України: проект Закону України від 08.11.2019 № 2410. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331
6. Трудовий кодекс України: проект Закону України від 08.11.2019 № 2410-1. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331
7. Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах: матеріали VII Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Харків, 16 листопада 2018 р.); за заг. ред. К. Ю. Мельника. Харків: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2018. 427 с.
8. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. Київ: Вікар. 2010. 725с.
9. Дмитренко Ю. П. Трудове право України: підручник. К.: Юрінком. 2009. 624 с.
10. Вавженчук С. Я. Охорона та захист трудових прав працівників: підручник. Харків: Право, 2016. 560 с.
11. Вишновецька С. Світоглядний компонент методології трудового права: проблема праворозуміння. *Підприємництво, господарство і право*. 2007. № 10. С. 79-82.
12. Гевел О. Трудова функція та порядок її визначення. *Право України* № 4. 2002. С. 89-94.
13. Киян В. Я. Окремі питання тривалості щорічної відпустки поліцейського. Міжнародна та національна безпека: теоретичні і прикладні аспекти: матер. V Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Дніпро, 12 бер. 2021 р.). Дніпро: Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ, 2021. 418 с. С. 372-375.

14. Теоретичні засади трудового права України: підручник; заг. ред.: В. Л. Костюк, М. І. Іншин; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка, Нац. ун-т «Остроз. акад.», Навч.-наук. ін-т права ім. І. Малиновського. Київ: Людмила, 2019. 451 с.

15. Трудове право України. О.М. Ярошенко, С. М. Прилипко, А. М. Слюсар та ін.; за заг. ред. О. М. Ярошенка. 3-те вид., перероб. і допов. Харків, 2019. 544 с.

16. Бортник С. М. Трудове право України: підручник. Харків: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2019. 407 с.

17. Трудове право України: підручник. В. І. Щербина, А. М. Соцький. Чернівці: Технодрук, 2021. 552 с.

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

ТЕМА 5. ТРУДОВІ СПОРИ (КОНФЛІКТИ): АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ОХОРОНИ І ЗАХИСТУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ПРАВ

Семінарське заняття – 2 год.

План:

1. Актуальні проблеми трудових спорів та трудових конфліктів.
2. Причини й обставини виникнення трудових спорів.
3. Індивідуальні трудові спори.
4. Органи, що розглядають індивідуальні трудові спори.
5. Особливості розгляду трудових спорів комісією по трудових спорах (КТС). Оскарження та виконання рішень КТС. Виконання рішення.
6. Особливості розгляду трудових спорів судами. Юрисдикція та підсудність справ, що впливають з трудових правовідносин.
7. Охорона і захист трудових прав при виникненні колективних трудових спорів (конфліктів).
8. Актуальні проблеми вирішення колективних трудових спорів.
9. Особливості нагляду за додержанням законодавства про працю.
10. Юридична відповідальність посадових осіб за порушення законодавства про працю.
11. Особливості розгляду трудових спорів у перспективному трудовому законодавстві.

Основні поняття, терміни та категорії, що підлягають засвоєнню: трудові спори, індивідуальний трудовий спір, колективний трудовий спір, комісії по трудових спорах, примирна комісія, трудовий арбітраж, незалежний посередник, страйк.

Методичні вказівки для підготовки до семінарського та практичного заняття

Трудові спори – це неврегульовані шляхом безпосередніх переговорів розбіжності між суб'єктами трудового права, що виникають з приводу із застосування норм трудового законодавства, колективних і трудових договорів або з питань встановлення нових чи зміни існуючих умов праці.

Трудові спори можна класифікувати за характером предмету спору:

1) спори, пов'язані з застосуванням норм чинного законодавства про працю до конкретних суспільних відносин і додержанням суб'єктами відповідних правовідносин їх прав і обов'язків;

2) спори, пов'язані з встановленням нових або зміною діючих умов праці, не врегульованих законодавством.

Спори, пов'язані з застосуванням норм права, можна класифікувати також за видами правовідносин, з яких вони виникають:

1) спори, що виникають із власно трудових правовідносин (наприклад, про поновлення на роботі, про оплату роботи у святкові дні);

2) спори, що виникають із правовідносин з працевлаштування;

3) спори, що виникають із правовідносин з нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю і правил охорони праці;

4) спори, що виникають із правовідносин щодо відшкодування шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації працівником, або працівнику каліцтвом чи іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним з роботою;

5) спори, що виникають із правовідносин з професійної підготовки і підвищення кваліфікації безпосередньо на виробництві.

За суб'єктами виділяють такі види трудових спорів як індивідуальні та колективні.

Статус органів, які розглядають індивідуальні трудові спори, порядок, строки їх розгляду, організація комісій з трудових спорів та їх компетенція передбачені ст.ст. 221-230 КЗпП. Порядок розгляду трудових спорів в судах та їх компетенція охарактеризовані в ст.ст. 231-233 КЗпП, а також у Цивільно-процесуальному кодексі України.

Порядок розгляду колективних трудових спорів (конфліктів) регулюється Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03.03.1998 р. Згідно з цим Законом розгляд колективних трудових спорів здійснюють: примирна комісія, трудовий арбітраж, або посередник, а у разі недосягнення згоди між сторонами як крайній засіб вирішення спору допускається страйк, організація та проведення якого визначені цим же нормативним актом.

Для засвоєння здобувачам даної теми їм слід визначити, що під наглядом слід розуміти правову форму здійснення захисної функції по додержанню законності в трудових правовідносинах, відповідності дій власника підприємства або уповноваженого ним органу приписам трудового законодавства. Нагляд є особливою правозастосовною діяльністю. Орган, що

здійснює нагляд може вказати на допущені порушення, заявити подання щодо їх усунення, але не покарати, оскільки орган по нагляду не має відомчих повноважень щодо організації, яка перевіряється.

Вищим державним органом, що здійснює державне управління охороною праці, є Кабінет Міністрів України. Він розробляє і забезпечує реалізацію Національної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, визначає функції загальних та галузевих міністерств щодо охорони праці та встановлює порядок створення і використання фондів охорони праці.

Міністерство соціальної політики України здійснює державну експертизу умов праці, визначає порядок та проводить контроль за якістю і своєчасним проведенням атестації робочих місць щодо їх відповідності нормативним актам з охорони праці.

Державний нагляд за додержанням законодавчих та інших нормативних актів з охорони праці здійснюють:

1. органи Генеральної прокуратури України;
2. Комітет по нагляду за охороною праці;
3. Державний комітет України з ядерної та радіаційної безпеки України;
4. органи та заклади державної санітарно-епідеміологічної служби Міністерства охорони здоров'я України.

Інспекторські перевірки залежно від їх конкретних завдань, мети і тривалості підрозділяються на три види: оперативні, цільові та комплексні.

Оперативна перевірка – це перевірка стану і організації робіт з охорони праці, додержання вимог щодо устаткування і обладнання, технологій вимогам нормативних актів з охорони праці, що проводиться державним інспектором чи іншою посадовою особою протягом робочого дня (зміни).

Цільова перевірка – це перевірка на підприємстві конкретних питань з охорони праці, що проводиться одним чи групою інспекторів. Вона може здійснюватися протягом як одного, так і декількох днів, що необхідні для проведення перевірки.

Комплексна перевірка – це всебічна і детальна перевірка (ревізія) стану безпеки і умов праці на підприємстві. Головна її мета – оцінка ефективності системи управління охороною праці, технічного стану об'єктів підприємства, стану безпеки та умов праці, виконання законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці.

За порушення законодавства та інших нормативних актів про охорону праці, створення перешкод для діяльності посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці і представників професійних спілок винні працівники притягаються до дисциплінарної, адміністративної, матеріальної, кримінальної відповідальності.

На власника покладається також обов'язок відшкодувати збитки, завдані іншим підприємствам, громадянам і державі, на загальних підставах у зв'язку з заподіянням шкоди при порушенні вимог щодо охорони праці.

Теми рефератів:

1. Особливості охорони і захисту соціально-трудоваих прав під час трудових спорів.
2. Система органів, що розглядають індивідуальні трудові спори (порядок їх створення і компетенція).
3. Актуальні проблеми індивідуальних трудових спорів та порядок їх розгляду.
4. Актуальні проблеми трудових спорів щодо незаконного звільнення працівника.
5. Актуальні проблеми трудових спорів щодо невиплати заробітної плати.

Завдання для самостійної роботи

1. Визначте проблемні питання організації, складу і компетенції комісії з трудових спорів.
2. Які особливості виконання рішень КТС по трудовим спорам?
3. Який механізм розгляду трудових спорів в порядку підпорядкованості?
4. Хто із науковців досліджував процедуру вирішення індивідуальних трудових спорів?

Практичне заняття – 2 год.

План:

1. Актуальні проблеми трудових спорів та трудових конфліктів. Органи, що розглядають індивідуальні трудові спори.
2. Особливості розгляду трудових спорів комісією по трудових спорах (КТС). Оскарження та виконання рішень КТС. Виконання рішення.
3. Особливості розгляду трудових спорів судами. Юрисдикція та підсудність справ, що впливають з трудових правовідносин.
4. Колективні трудові спори (конфлікти).
5. Порядок вирішення колективних трудових спорів.
6. Особливості нагляду за додержанням законодавства про працю.
7. Юридична відповідальність посадових осіб за порушення законодавства про працю.

Уміння, які мають бути вироблені, та навички, які мають бути напрацьовані під час заняття: *знати:* поняття та види трудових спорів; органи, що розглядають індивідуальні та колективні трудові спори; порядок вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів; *вміти:* орієнтуватись у відносинах з приводу вирішення трудових спорів.

Завдання для виконання:

ЗАДАЧА № 1

Д., який працює на заводі токарем, звернувся до комісії по трудових спорах 26.10.2021 із заявою про оскарження притягнення його 19.10.2021 р. до дисциплінарної відповідальності у вигляді догани за запізнення, якого фактично не було, оскільки до місця роботи він прибув вчасно, однак був затриманий на 1,5 години на прохідній підприємства для перевірки виниклих у начальника служби охорони підозр, які згодом не підтвердилися, про те, що Д. з'явився на роботу у нетверезому стані. Комісія розглянула трудовий спір 09.11.2021 р., але розгляд відбувся за відсутності працівника, який на той момент перебував на лікуванні в іншому місті та про час розгляду справи не знав. Було прийнято рішення, в якому зазначалося, що догана винесена на законних підставах. 10.11.2021 р. Д. отримав копію рішення комісії з трудових спорів, з яким він був повністю незгодний.

Чи допустив Д. порушення строків звернення до комісії по трудових спорах?

Які встановлено строки звернення до комісії по трудових спорах? Які наслідки їх порушення? Чи можливе їх поновлення?

Які встановлено строки розгляду трудового спору в комісії по трудових спорах? Чи дотримані вони в даному випадку?

Визначте коло осіб, які беруть участь в розгляді справи комісією з трудових спорів. Чи обов'язкова присутність працівника? Які наслідки його відсутності?

Чи законні дії комісії по трудових спорах в частині розгляду справи за відсутності Д.?

Чи може Д. оскаржити рішення комісії по трудових спорах і у який спосіб?

Яке рішення повинен ухвалити суд?

ЗАДАЧА №2

Слюсар К. з'явився на роботі у нетверезому стані і так відпрацював зміну. Наступного дня, прийшовши на роботу, він побачив на дошці об'яв наказ, з якого зрозумів, що його звільнено з роботи за прогул (за п. 4 ст. 40). Вважаючи дії адміністрації неправомірними, К. звернувся із заявою про поновлення його на роботі до КТС. Але там його заяву прийняти відмовилися.

Дайте правову оцінку даної ситуації.

Які перспективи вирішення даних ситуацій за проектом трудового кодексу?

Проконсультуйте К. за суттю його справи.

ЗАДАЧА №3

М. звернувся до комісії по трудових спорах з питанням оплати часу його перебування на лікарняному. На засіданні комісії були присутні 5 із 10

її членів. Комісія прийняла рішення оплатити М. належну суму за листком непрацездатності.

Оцініть описану ситуацію з позиції чинного законодавства про працю.

Які перспективи вирішення даної ситуації за проектом трудового кодексу?

ЗАДАЧА №4

Медсестра міської лікарні С. звернулася до КТС із заявою про оплату роботи 1 та 2 травня. КТС прийняла рішення оплатити роботу у святкові дні у подвійному розмірі. Головний лікар лікарні з рішенням комісії не погодився і запропонував С. надати 2 вільні від роботи дні. С. такий варіант не влаштовував.

Чи може С. наполягати на своєму варіанті? Як їй захистити свої права?

Які перспективи вирішення даної ситуації за проектом трудового кодексу?

ЗАДАЧА №5

Інженер-технолог В. на загальних зборах трудового колективу заводу «Медична апаратура» порушив питання про створення комісії по трудових спорах. Голова профспілкового комітету відповів В., що це компетенція профкому і він на своєму засіданні вирішить це питання.

Надайте законодавче врегулювання цього питання в чинному законодавстві про працю?

Які перспективи вирішення даної ситуації за проектом трудового кодексу?

ЗАДАЧА №6

Робітник заводу К. 10 квітня подав заяву про звільнення з роботи за власним бажанням. Він відпрацював належні 2 тижні, але за цей час змінив своє рішення - передумав звільнитися. 25 квітня він вийшов на своє робоче місце, щоб, як завжди, відпрацювати зміну, але майстер йому повідомив, що завтра стане до роботи новий працівник, якого прийняли на його місце. Проте К. наполягав на своєму праві змінити рішення про звільнення, навіть коли його заяву підписано. Його не переконало і повідомлення майстра про те, що в нового працівника є направлення на роботу відповідно до рекомендацій медико-соціальної експертної комісії (МСЕК).

Впевнений, що його права порушені, К. подав позовну заяву до районного суду, вимагаючи поновлення на роботі.

Надайте законодавче врегулювання цього питання в чинному законодавстві про працю?

Які перспективи вирішення даної ситуації за проектом трудового кодексу?

Підготуйте проект судового рішення за цією справою.

ЗАДАЧА №7

Під час проведення бесіди серед молоді в гуртожитку заводу «Дніпроспецсталь» представнику роботодавця серед інших питань були поставлені і такі:

1) Чи обов'язково попереднє звернення до КТС за вирішенням спору, чи можна звертатися безпосередньо до суду?

2) Куди слід звертатися молодому спеціалісту за вирішенням трудового спору – до КТС чи до суду?

3) Чи можливе поновлення пропущеного строку звернення до КТС чи до суду?

4) В які строки виконується рішення КТС?

5) Хто несе відповідальність за незаконне звільнення або переведення працівника?

Відповідь на кожне з питань обґрунтуйте посиланнями на чинне законодавство.

ЗАДАЧА №8

Кухар Б. був звільнений за розпиття спиртних напоїв в робочий час. Він звернувся до КТС з проханням відновити його на роботі, вважаючи, що з ним поступили жорстоко, оскільки він відзначав свій день народження. Голова КТС відмовився прийняти у нього заяву.

Дайте висновок про законність відмови голови КТС. Якими правами користується звільнений кухар в даній ситуації?

Які перспективи вирішення даної ситуації за проектом трудового кодексу?

Підготуйте проект рішення КТС за цією справою.

ЗАДАЧА №9

Рада трудового колективу заводу прийняла рішення почати страйк у зв'язку з тривалою затримкою виплати заробітної платні. Профспілка прийняла інше рішення: страйк не проводити і звернутися до суміжників з вимогами виплатити борги заводу, через які він і залишився без коштів, внаслідок чого не має можливості розрахуватися з робітниками за їх працю.

Які спори відносяться до колективних трудових спорів?

В якому порядку і які органи вирішують питання про страйк?

Який порядок і підстави визнання страйку незаконним?

Які перспективи вирішення даної ситуації за проектом трудового кодексу?

ЗАДАЧА №10

На заводі, який став акціонерним товариством, між представниками профспілки і керівництвом акціонерного товариства виникли розбіжності стосовно чинності колективного договору. Керівництво вважало, що старий колективний договір не діє, а новий укласти не обов'язково. Представники профспілки наполягали на тимчасовому збереженні дії колективного

договору і початку переговорів для укладання нового колективного договору.

Як розв'язати розбіжності, що виникли?

*Чи передбачена відповідальність за відмову від ведення переговорів?
Яка саме?*

Які перспективи вирішення даної ситуації за проектом трудового кодексу?

Завдання для самостійної роботи до Теми 5:

1. Зазначте причини виникнення трудових спорів.
2. Як здійснюється організація, склад і компетенція комісій з трудових спорів.
3. Як здійснюється виконання рішень КТС по трудовим спорам.
4. Порядок розгляду колективних трудових спорів.
5. Правові наслідки законного і незаконного страйку.

Індивідуальні завдання до Теми 5:

Опрацювати нормативно-правові акти, навчальну та наукову літературу з теми та надати письмові відповіді на запитання:

1. Визначте коло суб'єктів, правомочних розглядати індивідуальні трудові спори.
2. Визначте порядок формування і повноваження комісії по трудових спорах.
3. Чи дійсно комісія по трудових спорах є обов'язковим первинним органом по розгляду трудових спорів?
4. У чому особливості розгляду індивідуальних трудових спорів судами?
5. Охарактеризуйте порядок розгляду індивідуальних трудових спорів, що виникають за участю працівників правоохоронних органів.
6. Чим відрізняється якісний склад примирної комісії та трудового арбітражу?
7. Які завдання покладені на КТС?
8. Які нормативні документи регламентують діяльність КТС?

Завдання для самостійної роботи:

1. Складіть позовну заяву до суду щодо незаконного звільнення працівника.
2. Складіть позовну заяву до КТС щодо невиплати заробітної плати.

Рекомендована література до Теми 5:

1. Конституція України від 28 червня 1996 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254/96-вр>
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
3. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 р. № 137/98-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-вр>

4. Про затвердження Положення про трудовий арбітраж: наказ Національної служби посередництва і примирення від 18.11.2008 р. № 135 URL: www.nspp.gov.ua

5. Цивільний процесуальний кодекс України: затв. Законом України від 18.03.2004 р. № 1618-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15>

6. Положення про Національну службу посередництва і примирення: Указ Президента України від 17.11.1998 р., № 1258/98. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1258/98>

7. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Верховного суду України від 06.11.92 р. № 9. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92#Text>

8. Трудовий кодекс України : проект Закону України від 22.04.2013 р. № 902. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746

9. Трудовий кодекс України: проект Закону України від 08.11.2019 р. № 2410. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331

10. Трудовий кодекс України: проект Закону України від 08.11.2019 р. № 2410-1. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331

11. Кабанець В. О. Теоретичні аспекти удосконалення розгляду трудових спорів (конфліктів) в Україні: автореф. дис. ... к. ю. н.: 12.00.05. Луганськ, 2009. 20 с.

12. Киян В. Я. Проблемні питання захисту трудових прав науково-педагогічних працівників. *Сфера дії трудового права та права соціального забезпечення*: матеріали V Всеукраїнської наук. практ. конф. (м. Харків, 28 жовтня 2016 р.). Х.: ХНУВС, 2016. С. 166-169.

13. Киян В. Я. Щодо розмежування понять трудові спори, конфлікти: матеріали всеукраїнської наук.-практ. інтернет-конференції. *Вплив інтеграційних тенденцій на розвиток вітчизняного права* м. Одеса, 24 лютого 2017 р. / редкол. В. П. Маковійта ін. Одеса: ОДУВС, 2017. 173 с. С. 76-78.

14. Киян В. Я. Особливості понятійного апарату щодо трудових спорів. Міжнародна науково-практична конференція. *Актуальні проблеми державно-правового розвитку України в контексті інтеграційних процесів*: матеріали Міжнародної наук.-практ. Конф., присвяченої 10-річчю Інституту управління та права ЗНТУ, м. Запоріжжя, 20 травня 2017 р.: у 2 т. / редкол.: С. К. Бостан, Р. М. Максакова, Т. Є. Леоненко. Т.1. Запоріжжя: «Просвіта». 2017. С. 361-363.

15. Теоретичні засади трудового права України: підручник; заг. ред.: В. Л. Костюк, М. І. Іншин; Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка, Нац. ун-т «Остроз. акад.», Навч.-наук. ін-т права ім. І. Малиновського. Київ: Людмила, 2019. 451 с.

16. Трудове право України. О. М. Ярошенко, С. М. Прилипко, А. М. Слюсар та ін.; за заг. ред. О. М. Ярошенка. 3-тє вид., перероб. і допов. Харків, 2019. 544 с.

17. Бортник С. М. Трудове право України: підручник. Х.: ХНУВС. 2019.

407 с.

18. Щербина В. І. Трудове право України: підруч. Чернівці: Технодрук, 2021. 552 с.

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

САМОСТІЙНА РОБОТА ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Самостійне поглиблене вивчення дисципліни «Актуальні проблеми охорони і захисту соціально-трудових прав» варто починати з ознайомлення з планом конкретної досліджуваної теми (*див. наведений вище тематичний план*), що дасть здобувачам вищої освіти загальне уявлення про обсяг і зміст навчального матеріалу, який їм необхідно засвоїти в процесі самопідготовки.

Питання кожної конкретної теми рекомендується вивчати в послідовності, зазначеній у тематичному плані. Переходити до вивчення наступних тем курсу можна тільки за умови остаточного засвоєння попередніх.

Вивчення кожної теми доцільно починати з ознайомлення з існуючими методичними рекомендаціями, потім звернутися до конспектів прослуханих лекцій і тільки після цього взятися до вивчення відповідних розділів підручників й інших рекомендованих джерел.

З метою успішної роботи над курсом здобувачам вищої освіти необхідно індивідуально систематизувати інформацію, отриману з різних джерел (лекція, семінар, самостійна робота, консультація тощо), при цьому особлива увага приділяється дослідженню проблемних теоретичних і практичних питань трудового права. Бажано зафіксувати думки науковців, практичних працівників суду, адвокатури і правоохоронних органів, аналізувати їх і робити власні висновки.

Самостійна робота здійснюється у таких формах:

- виконання домашніх завдань;
- складання проектів договорів, наказів з питань праці;
- складання порівняльних схем, таблиць з тем курсу «Актуальні проблеми охорони і захисту соціально-трудових прав»;
- підготовка наукових доповідей та рефератів з тем, зазначених у програмі курсу;
- робота з нормативно-правовими актами, а також тлумачення їх відповідно до конкретних обставин;
- робота з інформаційними ресурсами мережі інтернет;
- складання конспектів тем, що виносяться на самостійне вивчення.

При вирішенні задач, необхідно дослідити всі обставини соціально-трудових правовідносин, визначити суб'єктний склад учасників і чітко відповісти на поставлені у задачі питання. Під час відповіді правильним буде посилання на норми відповідного нормативно-правового акту, а також на монографічне або навчально-методичне джерело, яке використовувалося для

підготовки відповіді.

Складаючи презентаційні схеми чи таблиці, необхідно чітко слідувати зазначеній тематиці, опрацювати достатню кількість рекомендованих джерел. Текстову інформацію, що подано в схемах та таблицях, потрібно ретельно перевірити на відсутність орфографічних, граматичних чи стилістичних помилок. Порядок подачі виконаного матеріалу погоджується з викладачем.

Перед завершенням самостійної роботи з кожної досліджуваної теми здобувачі вищої освіти, щоб переконатися в якісному її засвоєнні, зобов'язані письмово відповісти на контрольні запитання, подані в кінці відповідних розділів.

До всіх тем подано перелік найбільш важливих питань курсу, а також орієнтований список основної літератури.

Слід також зауважити, що подані до тем курсу списки літератури не є вичерпними і можуть бути доповнені на власний розсуд здобувачів вищої освіти.

ІНДИВІДУАЛЬНА РОБОТА ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Поглиблення знань здобувачів вищої освіти з дисципліни «Актуальні проблеми охорони і захисту соціально-трудова прав», напрацювання відповідних навичок самостійної роботи з нормативно-правовою базою та науковою літературою, формування вмінь у викладенні теоретичних питань, а також у правильному розумінні перспективного трудового законодавства – основна мета індивідуальної роботи.

Індивідуальна робота Здобувачів з дисципліни «Актуальні проблеми охорони і захисту соціально-трудова прав» може включати:

- написання статей у наукових вісниках;
- подання тез доповідей на науково-практичні конференції;
- участь у студентських конкурсах, олімпіадах, наукових засіданнях, науково-практичних семінарах, колоквиумах тощо;
- участь у роботі студентського наукового гуртку з питань трудового права;
- розробка мультимедійних презентацій;
- написання наукових доповідей, рефератів та їх презентація на семінарських заняттях.

Змістом індивідуальної роботи є поглиблене опрацювання навчальної літератури, рекомендованої джерельної бази, чинного законодавства та практики його застосування.

Вимоги до виконання індивідуальної роботи:

- стаття в наукових виданнях – оформляється згідно з редакційними вимогами відповідних видань. Подається науковому керівникові, після його рецензії – до редакційно-видавничого відділу. Участь у написанні статті зараховується після опублікування віснику;
- тези доповіді на науково-практичній конференції – оформляються відповідно до вимог, які висуваються редакційною колегією збірника тез

доповідей. Подається науковому керівникові, після його рецензії – до редакційно-видавничого відділу. Участь у студентській науково-практичній конференції зараховується після опублікування тез доповіді;

- реферат – загальний обсяг 15-20 рукописних сторінок. Наприкінці роботи – список використаних джерел (10-15 джерел). Тема реферату обирається із запропонованої у методичних рекомендаціях тематики і під керівництвом викладача, який веде семінарські/практичні заняття. Захист відбувається під час занять, відповідно до вимог, які висуває викладач;

- наукова доповідь – загальний обсяг – 15-20 сторінок. Подається науковому керівникові. Слухання відбувається на засіданні гуртка кафедри цивільно-правових дисциплін. Наукова доповідь зараховується після результатів засідання наукового гуртка;

- участь у конкурсі студентських наукових робіт – робота оформляється відповідно до вимог оргкомітету конкурсу та подається на конкурс з відповідними рецензіями. Участь у конкурсі зараховується після оголошення результатів конкурсу.

Організація, контроль та оцінювання якості виконання індивідуальної роботи Здобувачів покладається на викладача, який веде семінарські/практичні заняття. Індивідуальна робота подається викладачу для перевірки не пізніше двох тижнів до початку екзаменаційної сесії.

ПОРЯДОК ПРОВЕДЕННЯ ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ ЗНАТЬ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Принципи і види контролю знань здобувачів вищої освіти з дисципліни

«АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ОХОРОНИ І ЗАХИСТУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ПРАВ»

Підсумковий контроль – це перевірка рівня засвоєння знань, навичок, вмінь та інших компетентностей за певний період навчання навчальний семестр.

Показники контролю знань здобувачів – основа для судження про результати навчання та для вирішення таких питань, як ступінь опанування навчальної програми, переведення на наступний курс.

Результати контролю знань слугують основним показником, за яким оцінюється робота окремого здобувача вищої освіти, академічної групи, курсу, факультету в цілому, а також робота викладача.

Для навчальної дисципліни «Актуальні проблеми охорони і захисту соціально-трудоових прав» засобами діагностики знань (успішності навчання) виступають:

- поточний контроль: опитування, тестування, письмові завдання, задачі;

- проміжний контроль: письмові контрольні роботи з окремих блоків тем;

- підсумковий контроль: залік.

Контроль знань ґрунтується на таких основних **принципах**:

- самоконтроль рівня знань направлений на необхідність співробітництва Здобувача щодо обміну інформацією не тільки з викладачем, а й з іншими здобувачами;

- перевірка й оцінка знань Здобувачів мають відображати рівень засвоєння знань та стимулювати їх до досягнення нових успіхів;

- перевірка та оцінювання знань Здобувачів здійснюються з урахуванням їх індивідуальних особливостей та особистих успіхів кожного;

- об'єктивна оцінка знань Здобувача повинна відповідати якості та кількості засвоєних знань, умінь і навичок кожного;

- диференціація оцінок має здійснюватися за затвердженими оціночними критеріями.

Контрольні заходи з дисципліни «Актуальні проблеми охорони і захисту соціально-трудових прав» проводяться протягом 2 семестру та охоплюють: зазначені види контролю, які складаються з оцінювання аудиторної, індивідуальної та самостійної роботи та підсумкового контролю – заліку.

У разі введення карантинних обмежень, пов'язаних з погіршенням санітарно-епідеміологічної ситуації в країні чи настанням обставин непереборної сили (форс-мажорних обставин) контрольні заходи можуть проводитися з використанням технологій дистанційного навчання.

Оцінювання поточного контролю здобувача вищої освіти

Поточний контроль знань здобувача вищої освіти є невід'ємною складовою всього навчального процесу й засобом виявлення ступеня засвоєння слухачем програмного матеріалу. Поточний контроль роботи здобувача вищої освіти має:

- допомагати здобувачу в організації його роботи;
- виявити ступінь відповідальності здобувача та його ставлення до роботи, причини, що перешкоджають виконувати навчальну програму;
- стимулювати активність та інтерес здобувача у вивченні дисципліни.

Підсумковий контроль знань здобувачів вищої освіти

Підсумковий контроль знань здобувачів вищої освіти охоплює результати оцінювання поточного контролю та залік.

Метою підсумкового контролю знань є визначення дійсного рівня та змісту знань слухачів з конкретної дисципліни за обсягом, якістю, глибиною та вмінням застосовувати одержані знання у практичній діяльності відповідно до моделі конкретного освітньо-кваліфікаційного рівня.

Підсумковий контроль знань з цієї дисципліни проводиться у формі заліку. Питання є вузловими, узагальненими та комплексними. Питання відбираються в межах програмних питань, що становлять зміст навчальної дисципліни. Програмні питання доводяться до здобувачів на початку навчального семестру.

Передумовою для успішного складання заліку є поточна робота протягом семестру.

СИСТЕМА ОЦІНЮВАННЯ УСПІШНОСТІ НАВЧАННЯ З ДИСЦИПЛІНИ

Система оцінювання

У Дніпропетровському державному університеті внутрішніх справ (Університет) встановлюється єдина максимальна сума балів за всі види робіт з навчальної дисципліни – **100 балів**. Тобто, це максимально можлива сума балів за всі види робіт: семінарські, практичні та інші заняття; самостійне вивчення першоджерел, тем і розділів; робота за індивідуальним планом; колоквиуми, написання тез тощо.

Оцінка всіх поточних завдань визначається на основі розроблених кафедрою цивільно-правових дисциплін критеріїв. Складова поточного контролю має бути не більше **40 балів**.

Встановлюються: максимальні суми балів за виконання завдань у рамках аудиторної, самостійної та індивідуальної роботи – 60 балів; 40 балів – за виконання завдань, винесених на підсумковий контроль.

Оцінювання навчальної діяльності здобувача вищої освіти з дисципліни «Актуальні проблеми охорони і захисту соціально-трудова прав»

ДЛЯ ДЕННОЇ ФОРМИ НАВЧАННЯ			
Поточний контроль (ПК)			Підсумковий контроль ЗАЛІК (З) / ЕКЗАМЕН (Е)
Аудиторна робота	Самостійна робота	Індивідуальна робота	
≤ 30	≤ 15	≤ 15	
≤ 60			
			≤ 40
Підсумкова оцінка у випадку заліку (П) = ПК+З ≤ 100			
Підсумкова оцінка у випадку складання екзамену (П) = ПК+Е ≤ 100			

Підсумкові контролю в Університеті проводяться під час заліково-екзаменаційних сесій за білетами, затвердженими на засіданні кафедри.

Для навчальної дисципліни «Актуальні проблеми охорони і захисту соціально-трудова прав», навчальним планом для спеціальності 262 Правоохоронна діяльність передбачено залік, підсумковий контроль може проводитися в різних формах (усна, письмова, тестування тощо).

Здобувачеві, який отримав **60 балів** за 100-бальною шкалою за результатами поточного контролю, де навчальним планом у семестрі передбачено підсумковий контроль у формі **заліку**, за бажання Здобувача, у відомість обліку успішності проставляється відповідна підсумкова оцінка: «зараховано» / 60 балів / Е. Здобувач має право скласти залік з метою підвищення оцінки.

Таким, що **успішно** склав (пересклав) **залік**, вважається Здобувач, який одержав під час екзамену **не менше 20 балів**.

Здобувач, який не з'явився на залік без поважних причин, вважається таким, що одержав незадовільну оцінку.

Переведення значення рейтингових оцінок з кредитного модуля в ECTS та традиційні оцінки

Встановлюється порядок перерахунку рейтингових показників 100-бальної університетської шкали оцінювання в традиційну бальну шкалу та європейську шкалу ECTS:

Оцінка в балах	Оцінка за національною шкалою		Оцінка за шкалою ECTS	
	Залік	Екзамен	Оцінка	Пояснення
90-100	зараховано	відмінно	A	«Відмінно»
83-89		добре	B	«Дуже добре»
75-82			C	«Добре»
68-74		задовільно	D	«Задовільно»
60-67			E	«Достатньо»
35-59	незараховано	незадовільно	FX	«Умовно незадовільно(з можливістю повторного складання)»
1-34			F	«Безумовно незадовільно»

Залік з навчальної дисципліни «Актуальні проблеми охорони і захисту соціально-трудових прав» є остаточною формою контролю, засобом виявлення і оцінки результатів навчального процесу.

Мета заліку полягає у завершенні вивчення курсу «Актуальні проблеми охорони і захисту соціально-трудових прав», оцінці рівня отриманих здобувачами вищої освіти знань.

Критерії оцінювання			
Оцінка за національною шкалою		Пояснення	
Екзамен	Залік		
5	Відмінно	Зараховано	Здобувач володіє професійними знаннями в повному обсязі та самостійно, правильно, впевнено виконує всі завдання. Відповідь повна, правильна, логічна, містить аналіз, систематизацію, узагальнення. Вміє самостійно знаходити і користуватися джерелами інформації, оцінювати отриману інформацію. Встановлює причинно-наслідкові та міжпредметні зв'язки. Робить аргументовані висновки. Бездоганно виконує практичні завдання як з використанням типового алгоритму, так і за самостійно розробленим алгоритмом. Виявляє пізнавально-творчий інтерес до обраної професії, нової техніки

			і технології. Опанував основи професійної культури та виявляє прагнення і здатність до продуктивної творчої співпраці в колективі. Результат виконаної роботи повністю відповідає діючим якісним і кількісним показникам або може бути ще кращим.
4	Добре		Здобувач з розумінням відтворює основні професійні знання та застосовує матеріал при виконанні практичних завдань в стандартних ситуаціях. Дає визначення основних понять, аналізує, порівнює і систематизує інформацію, встановлює зв'язок з обраною професією та робить висновки. Відповідь в цілому правильна, логічна і достатньо обґрунтована. Виконує практичні завдання за типовим алгоритмом. Усвідомлено користується додатковою інформацією. При відповіді та виконанні практичних завдань припускається несуттєвих помилок, які може виправити. Результат роботи відповідає якісним і кількісним показникам, що передбачені запланованим кваліфікаційним рівнем.
3	Задовільно		Здобувач без достатнього розуміння відтворює основний навчальний матеріал. З помилками дає визначення основних понять. Може частково аналізувати навчальний матеріал, порівнювати і робити висновки. При відповіді та виконанні практичних завдань припускається помилок, які може частково виправити. Результат виконаної роботи відповідає низькому рівню діючих якісних та кількісних показників.
2	Незадовільно	Не зараховано	Здобувач безсистемно на рівні розпізнання відтворює окремі компоненти професійних знань. Відтворює фрагменти навчального матеріалу та неусвідомлено виконує частину практичних завдань. При відповіді і виконанні практичних завдань припускається суттєвих помилок, які самостійно виправити не може.
1			Здобувач на рівні розпізнання відтворює окремі елементи навчального матеріалу та виконує зі значними труднощами окремі елементи практичних завдань. При відповіді і виконанні практичних завдань припускається суттєвих помилок. Результат виконаної роботи повністю не відповідає діючим якісним і кількісним показникам.

**ПЕРЕЛІК ПИТАНЬ ДЛЯ ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ (ЗАЛІКУ)
З КУРСУ «АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ОХОРОНИ І ЗАХИСТУ
СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ПРАВ»**

1. Актуальні проблеми предмету, методу і функцій трудового права.
2. Поняття, види, особливості джерел трудового права.
3. Актуальні проблеми система трудового права як галузі права.
4. Актуальні проблеми виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин.
5. Соціально-партнерські відносини по встановленню умов праці: суб'єкти, об'єкти; перспективи розвитку в Україні.
6. Розмежування трудових правовідносин від цивільних, адміністративних, правовідносин по соціальному забезпеченню.
7. Поняття, види суб'єктів трудового права та їх правовий статус.
8. Роботодавці та наймані працівники як суб'єкти трудового права.
9. Актуальні проблеми законодавства про трудові колективи та їх повноваження.
10. Актуальні проблеми суб'єктів трудового права та їх правовий статус.
11. Роботодавці та наймані працівники як суб'єкти трудового права.
12. Актуальні проблеми колективного договору та угоди.
13. Актуальні проблеми порядку укладення колективних договорів і угод.
14. Актуальні проблеми відповідальності сторін колективних договорів і угод.
15. Актуальні проблеми трудового договору як засобу реалізації прав громадян на працю, який закріплений в Конституції України.
16. Поняття трудової функції та місця роботи за трудовим правом.
17. Актуальні проблеми порядку укладення трудового договору, його оформлення.
18. Документи, що подаються при прийнятті на роботу.
19. Актуальні проблеми функціонування трудової книжки працівника.
20. Актуальні проблеми переведень і переміщень.
21. Випадки відсторонення від роботи.
22. Актуальні проблеми оформлення звільнення працівників і здійснення розрахунків з ними.
23. Правові наслідки незаконного звільнення.
24. Актуальні проблеми припинення трудового договору з підстав, передбачених контрактом.
25. Припинення трудового договору у зв'язку з набранням законної сили вироком суду.
26. Актуальні проблеми розірвання строкового трудового договору з ініціативи працівника.
27. Актуальні проблеми робочого часу.
28. У чому полягає відмінність між нормальним, скороченим та

неповним робочим часом.

29. Поняття і види робочого дня, робочої зміни, робочого тижня.
30. Актуальні проблеми режиму та обліку робочого часу.
31. Надурочна робота. Ненормований робочий день. Чергування.
32. Актуальні проблеми оплати праці в Україні.
33. Індиксація заробітної плати.
34. Відмінність заробітної плати від винагороди за цивільно-правовими договорами, гарантійних і компенсаційних виплат.
35. Порядок встановлення і перегляду мінімальної заробітної плати.
36. Оплата праці при відхиленні від нормальних умов роботи.
37. Актуальні проблеми обчислення середньої заробітної плати.
38. Обмеження розміру відрахувань із заробітної плати.
39. Актуальні проблеми застосування трудової дисципліни та методи її забезпечення.
40. Правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку. Правила внутрішнього трудового розпорядку, їх види, порядок затвердження і зміст.
41. Поняття, підстави, види заохочень і порядок їх застосування.
42. Актуальні проблеми дисциплінарної відповідальності робітників.
43. Дисциплінарне стягнення: порядок накладення, оскарження та зняття.
44. Правові засоби забезпечення дисципліни праці.
45. Система стимулювання праці за трудовим правом.
46. Поняття дисциплінарного проступку та відмежування його від адміністративного правопорушення.
47. Актуальні проблеми матеріальної відповідальності працівників.
48. Актуальні проблеми колективної (бригадної) відповідальності.
49. Підстави та умови підвищеної матеріальної відповідальності.
50. Відшкодування моральної шкоди.
51. Актуальні проблеми та причини виникнення трудових спорів.
52. Порядок розгляду індивідуальних трудових спорів.
53. Організація, склад і компетенція комісій по трудовим спорам.
54. Виконання рішень КТС по трудовим спорам.
55. Актуальні проблеми розгляду колективних трудових спорів.
56. Правові наслідки законного і незаконного страйку.
57. Актуальні проблеми системи органів нагляду і контролю за трудовим законодавством.
58. Юридична відповідальність посадових осіб за порушення законодавства про працю.
59. Актуальні проблеми правил по техніці безпеки та виробничої санітарії.
60. Гарантії трудових прав працівників на охорону праці.

Для нотаток

Навчальне видання

**АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ОХОРОНИ І ЗАХИСТУ
СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ПРАВ**

*Навчально-методичні рекомендації
до семінарських та практичних занять*

(для здобувачів вищої освіти
1 курсу денної форми навчання
Рівень вищої освіти: другий (магістерський)
Спеціальність: 262 Правоохоронна діяльність
Навчально-наукового інституту права та інноваційної освіти)
у 2021/2022 навчальному році

*За загальною редакцією
кандидата юридичних наук, доцента,
В.Я. Кияна*

Редактори, оригінал-макет – *Є. В. Коваленко-Марченкова, А. В. Самотуга*
Редактор – *О. І. Галушко*

Підп. до друку 27.05.2022. Формат 60x84/16. Друк – трафаретний, цифровий.
Гарнітура – Times. Ум.-друк. арк. 4,43. Обл.-вид. арк. 4,75.

Надруковано у Дніпропетровському державному університеті внутрішніх справ
49005, м. Дніпро, просп. Гагаріна, 26, rvv_vonr@dduvs.in.ua
Свідоцтво про внесення до Державного реєстру ДК № 6054 від 28.02.2018