**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ**

**ДНІПРОПЕТРОВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

**ФАКУЛЬТЕТ ЮРИДИЧНИЙ**

**КАФЕДРА ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВИХ ДИСЦИПЛІН**

**ПЛАНИ СЕМІНАРСЬКИХ (ПРАКТИЧНИХ) ЗАНЯТЬ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

**ТЕОРЕТИКО-ПРИКЛАДНІ ПРОБЛЕМИ ТРУДОВОГО ПРАВА**

Освітній ступінь: (другий) магістерський

(назва ступеня вищої освіти)

Спеціальність 081 Право

(шифр і назва)

Освітня програма № 463 «Право» від 30 серпня 2016 (назва, дата і № наказу про затвердження ОП)

Форма навчання заочна

 (денна/заочна)

у 2019/2020 навчальному році

Плани семінарських (практичних) занять обговорені та схвалені на засіданні

кафедри цивільно-правових дисциплін

протокол від \_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_

**Керівник кафедри**

к.ю.н., доцент

 **Лілія ЗОЛОТУХІНА**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (підпис)

**Дніпро – 2019**

Теоретико-прикладні проблеми трудового права// Плани семінарських (практичних) занять для заочної форми навчання. – Дніпро: Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ, 2019. – 32 с.

**РОЗРОБНИК:**

 Тимченко Л.М.. старший викладач кафедри цивільно-правових дисциплін

**ТЕМА 2. УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ТА ЗМІНА ЙОГО УМОВ: СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ**

***Семінарське заняття № 1 – 2 год.***

**ПЛАН:**

1. Поняття, зміст, форма трудового договору.
2. Загальний порядок укладення трудового договору.
3. Види трудового договору.
4. Наукова і законодавча класифікація підстав припинення трудового договору.
5. Механізм припинення трудових відносин. Форми та методи припинення трудових відносин.
6. Види припинення трудових відносин.
7. Форми припинення трудових відносин.
8. Порядок припинення трудових відносин. Механізм припинення трудових відносин.

***Основні поняття, терміни та категорії, що підлягають засвоєнню:*** *трудовий договір, форма трудового договору, істотні умови трудового договору, строковий і безстроковий трудовий договір, договір про роботу за сумісництвом, суміщення професій, переведення на іншу роботу, зміна істотних умов праці, підстави припинення трудового договору.*

**Практичні завдання та задачі:**

**Задача № 1**

У січні 2015 р. Тараненко О.С. звернулася до суду з позовом до Торгово-промислової палати України (відповідача) про поновлення її на роботі на посаді заступника директора Департаменту з питань експортної діяльності та консалтингу, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу та відшкодування завданої порушенням трудових прав моральної шкоди в розмірі 20000 грн.

Позов обґрунтований наступним. Згідно з наказом від 14 липня 2014 р. № 66-л Тараненко О.С. була прийнята до Торгово-промислової палати України на посаду заступника директора Департаменту з питань експортної діяльності та консалтингу з випробувальним терміном 6 місяців. Наказом від 19 січня 2015 р. № 04-л її було звільнено з роботи як таку, що не витримала випробування, на підставі надалі – [КЗпП України](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/ed_2015_02_08/pravo1/KD0001.html?pravo=1" \o "Кодекс законів про працю України" \t "_blank).

На думку Тараненко О.С. її звільнення є незаконним, оскільки на момент звільнення її випробувальний термін закінчився, а отже вона вважається такою, що витримала випробування, і подальше розірвання з нею трудового договору можливо лише на загальних підставах. Послалась також на неправомірність встановлення відповідачем шестимісячного випробувального терміну, не надання їй для ознайомлення її трудових обов’язків та відсутність підстав для звільнення. За час свого терміну випробування вона неодноразово отримувала високі премії за результатами робіт, в тому числі і тих, які викладені в службовій записці. Незаконними діями відповідача їй спричинено моральну шкоду, яка полягає у втраті нормальних життєвих зв’язків, що вимагає додаткових зусиль для організації життя, та приниженні її честі та гідності перед співробітниками Торгово-промислової палати України. Пояснила, що обсяг і якість виконаної нею роботи, неодноразове преміювання, відправлення на навчання за рахунок роботодавця та надання відпусток безспірно свідчить про її високий професійний рівень, а отже службова записка директора Департаменту, яка стала приводом для звільнення, містить неправдиву інформацію.

Представник відповідача позов не визнав, пославшись на його необґрунтованість. Пояснив, що випробувальний термін строком шість місяців був погоджений у встановленому законом порядку з профспілковим комітетом, і Тараненко О.С. при прийнятті її на роботу погодилась з такими умовами трудового договору. З огляду на тимчасову непрацездатність Тараненко О.С., в період з 12 по 16 січня 2015 р., строк випробування їй було продовжено. Оскільки відповідач не міг звільнити позивача під час тимчасової непрацездатності, її звільнення в перший день після виходу на роботу не суперечить закону. На спростування доводів позивача про відсутність підстав для її звільнення послався на викладені в доповідній записці директора Департаменту відомості про те, що Тараненко О.С. допускала непоодинокі випадки незадовільного виконання службових обов’язків, систематично перевищувала свої службові обов’язки та не налагодила ділових та чемних стосунків зі співробітниками Торгово-промислової палати України.

*Яким чином регулюється випробування при прийнятті на роботу?*

*Чи належить до компетенції суду вирішення питання щодо відповідності (чи невідповідності) позивача роботі?*

*Дайте оцінку щодо неправомірності встановлення шестимісячного строку випробування. Чи порушує така умова трудового договору трудові права позивача?*

*Чи визначено в законодавстві які критерії при встановленні шестимісячного випробувального строку дають підстави вважати той чи інший випадок окремим? Чи можна вважати встановлення шестимісячного випробувального строку виключною компетенцією роботодавця (за умови погодження такого рішення з виборним органом первинної профспілкової організації)?*

*Вирішіть справу.*

***Практичне завдання до задачі:*** *підготуйте проект трудового договору за змістом даної задачі.*

**Задача № 2**

Котлярська В.Т. звернулася до суду з позовом до Комунального закладу «Інноваційно-методичний центр» про скасування наказу про звільнення, поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу та відшкодування моральної шкоди, вказавши, що 01.09.2008 року вона була прийнята на посаду методиста комунального закладу «Інноваційно-методичний центр», та з того часу по 12.08.2011 року працювала на вказаній посаді на засадах сумісництва на 0,5 ставки, маючи інше основне місце роботи. З 12.08.2011 року призначена на вказану посаду (Методиста) за переведенням з МПДЮТ «Горицвіт» на повну ставку, тобто перейшла у даний заклад (КЗ «ІМЦ») на основне місце роботи, де пропрацювала до 02.09.2013 року, потім змінила основне місце роботи та була прийнята на посаду старшого викладача кафедри теорії і практики початкової освіти КПІ ДВНЗ «Криворізький національний університет». 03.09.2013 року знов була прийнята на посаду методиста комунального закладу «Інноваційно-методичний центр» на засадах сумісництва на 0,5 ставки відповідно до затвердженого графіку. 05.11.2014 року її було звільнено з займаної посади, у зв’язку з прийняттям іншого працівника, який не є сумісником. Своє звільнення вважає незаконним та безпідставним .

Директор КЗ «Інноваційно-методичний центр» пояснила, що Котлярська В.Т. не у повній мірі виконувала свої обов’язки, так як більше часу приділяла основній роботі, виникла необхідність прийняти на посаду методиста особу, яка б не була сумісником. 03 09 2014 року Котлярська В.Т. була повідомлена про це , а також ознайомлена з пропозицією визначитись з майбутнім місцем роботи, а також попереджено про звільнення з 04 11 2014 року, в разі якщо позивач не виявить бажання працювати на посаді методиста як за основним місцем роботи. Оскільки Котлярська В.Т. не виявила бажання перейти працювати у заклад на основне місце роботи, наказом № 108-к від 05.11.2014 року вона була звільнена з роботи з 05.11.2014 року, у зв’язку з прийняттям на роботу іншого працівника, який не є сумісником.

*Поясніть, чи поширюються на працівника, що працює за сумісництвом, всі права, обов’язки та гарантії його діяльності передбачені трудовим законодавством? На підставі чого?*

*Який порядок укладання та розірвання договору про роботу за сумісництвом? Чим це врегульовано?*

*Чи можна в даному випадку застосувати норми Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установі організацій, затвердженого наказом Мінпраці, Мінюсту, Мінфіну від 28.06.1993 року № 43?*

*Чи відбулося порушення при звільненні позивачки?*

***Практичне завдання до задачі:*** *складіть проект контракту на роботу за сумісництвом.*

**Задача № 3**

Пархоменко І.С. звернувся до суду з позовом до КП Очаківводоканал про відшкодування моральної (немайнової) шкоди, завданої внаслідок незаконної відмови в прийнятті на роботу. В обґрунтування своїх вимог зазначив, що 22.06.2015 року він був звільнений з посади машиніста насосних установок КНС багатогалузевого госпрозрахункового комунального підприємства Сирена (далі БГКП Сирена). 07.06.2015 року позивач звернувся з заявою до начальника КП Очаківводоканал з проханням прийняти його на ту ж посаду на якій він працював в БГКП Сирена, але йому було відмовлено, так як відсутня його посада. 10.09.2015 року позивачеві стало відомо, що в червні 2015 року на його посаду було прийнято іншого працівника, а тому відмова начальника КП Очаківводоканалбула безпідставна та неправомірна. Внаслідок безпідставної відмови КП Очаківводоканал у прийнятті його на роботу, він дуже почав хвилюватися через втрату стабільного матеріального забезпечення його родини, що призвело до погіршення його здоров’я. Так, 09.10.2015 року він перебував на стаціонарному лікуванні та переніс операцію. Досі не може влаштуватися на роботу, а хвора на цукровий діабет дружина потребує дорогих ліків. Просив стягнути з КП Очаківводоканал моральну шкоду в розмірі 10000 грн., яка була завдана йому внаслідок незаконної відмови у прийнятті на роботу.

Відповідач в судовому засіданні позов не визнав та пояснив, що з наданої позивачем заяви від 07.06.2015 року взагалі не зрозуміло на яку посаду він просив його прийняти, не додав до заяви а ні трудову книжку, а ні медичну довідку, крім того, вакансій машиністів КНС не було. Додатково пояснив, що особисто позивачеві не відмовляв в прийомі на роботу.

*Яким чином повинен Пархоменко довести факт необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу?*

*Що, згідно КЗпП України, є необґрунтованою відмовою у прийнятті на роботу?*

*Які документи необхідно подавати при укладенні трудового договору?*

*Які факти необхідно довести в суді для відшкодування моральної шкоди?*

*Яке рішення повинен винести суд?*

***Практичне завдання до задачі:*** *складіть позов про необґрунтовану відмову у при прийнятті на роботу.*

**Задача № 4**

Сіренко Д.В., що має середню спеціальну медичну освіту та з 1980 року по 2011 рік працював на різних посадах молодшого медичного персоналу в Семенівській ЦРЛ, 21 лютого 2014 року звернувся до головного лікаря Семенівської ЦРЛ ОСОБА\_3 із заявою про прийняття його на роботу на посаду медсестри приймального відділення на період відпустки по догляду за дитиною до досягнення 3 років іншого працівника - медичної сестри Фурманової Є.К..

Після отримання заяви Сіренька Д.В. та зволікання з відповіддю головний лікар ЦРЛ 3 березня 2014 року видав наказ № 17-К, згідно з яким на посаду медичної сестри приймального відділення на час відпустки по догляду за дитиною до 3 років основного працівника, прийнята Петренко С.С.

І тільки після цього 12 березня 2014 року листом за № 275 головний лікар повідомив Сіренко Д.В. про відсутність на момент подачі ним заяви вільної посади в приймальному відділенні.

Таким чином судом встановлено, що на час розгляду заяви Сіренка Д.В. в період з 21 лютого 2014 року по 12 березня 2014 року станом на 3 березня 2014 року посада медичної сестри приймального відділення була вільною, тому позивачу безпідставно відмовлено в прийомі на роботу з мотивів відсутності вакансії.

Встановлено, що на посаду, на яку претендує Сіренко Д.В., 3 березня 2014 року прийнята молодий спеціаліст, яка в лютому 2014 року закінчила Кременчуцький медичний коледж.

На час розгляду справи в суді штат приймального відділення Семенівської ЦРЛ заповнений повністю.

*В чому полягає суть необґрунтованої відмови в прийомі на роботу?*

*Чи передбачено у чинному трудовому законодавстві звільнення працівників з роботи у зв’язку з прийняттям на роботу працівника, якому раніше було відмовлено в прийнятті на роботу.*

*Як, на ваш погляд, повинен вирішити справу суд?*

***Практичне завдання до задачі:*** *підготуйте проект наказу про зарахування працівника до штату підприємства на час перебування основного працівника у декретній відпустці.*

**Задача № 5**

Позивач звернулася до суду з позовом до Публічного акціонерного товариства «Арселор Міттал Кривий Ріг» (далі за текстом – АМКР) про визнання трудових угод трудовим договором, зобов’язання вчинити певні дії, стягнення компенсацій, відшкодування моральної шкоди. В обґрунтування позову зазначала, що 20.03.2008 року між нею та Відповідачем було укладено трудову угоду № 1586, у відповідності до розділу 1 якої вона як «виконавець» зобов’язана проводити роботи, пов’язані з виконанням усних та письмових перекладів у термін з 21.03.2008 по 21.09.2008 року, а згідно з розділу 2 «Підприємство» зобов’язане проводити оплату праці у розмірі 2673грн. за повній відпрацьований місяць. Вказувала, що укладала аналогічні угоди з відповідачем декілька років, при цьому строк кожної наступної трудової угоди розпочинався в день, що слідував за днем, коли закінчувався термін дії попередньої трудової угоди. Таким чином, починаючи з 20.03.2008 року вона, безперервно працювала на ПАТ «АМКР» у протокольному (на теперішній час організаційному) відділі, виконуючи усні та письмові технічні переклади, мала постійне робоче місце, забезпечене комп’ютером, на якому перебувала щоденно на протязі 8-ми годин. Робота виконувалася нею з понеділка по п’ятницю, згідно з графіком роботи організаційного відділу з 8.00 до 16.45, тобто мала систематичний характер. Під час виконання робіт вона підпорядковувалась правилам внутрішнього трудового розпорядку, що діє в організаційному відділі ПАТ «АМКР», отримувала заробітну плату за фактично відпрацьований час на підставі даних Акту-довідки, яка складалася в кінці кожного місяця з зазначенням фактично відпрацьованого часу. Трудові угоди, між нею та Відповідачем переукладалися десять разів, і починаючи з 20.03.2008 року вона надавала Відповідачу послуги перекладача і працювала без відпустки, що є порушенням [ст. 45 Конституції України](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/an_142/ed_2014_03_02/pravo1/Z960254K.html?pravo=1#142), [ст. 75 КЗпП України](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/an_444/ed_2014_10_26/pravo1/KD0001.html?pravo=1#444). Вважає, що оскільки вона працювала ненормований робочий день, то фактично виконувала роботу інженера-перекладача та на підставі п.3.2.7 Додатку № 2 до Колективного договору, має право на 7 днів додаткової відпустки. 30.05.2012 року за згодою сторін достроково припинена дія трудової угоди № 243 від 16.01.2012 року на стадії фактичного виконання з 01.06.2012 року. Тому, згідно наведеному у позовній заяві розрахунку, позивач вважає, що відповідач повинен їй виплатити компенсацію за невикористанні нею відпустки у розмірі 20011,74 грн., а з урахуванням індексу інфляції - у розмірі 24337,81 грн. Крім того, вважає, що ухилившись від укладення трудового договору, Відповідач тим самим позбавив її зарахування відпрацьованого терміну до трудового стажу, підмінивши фактичні трудові відносини цивільно-правовими. Також вважає, що своїми діями Відповідач заподіяв їй значної моральної шкоди, оскільки відповідач позбавив її права на відпочинок, що не могло не позначитись на її відносинах у сім’ї, вона не могла забезпечити належного відпочинку своєму синові. Моральна шкода обґрунтована й тим, що трудові угоди, фактично позбавили її права на користування листами непрацездатності. Розмір моральної шкоди вона оцінює у розмірі 15000 гривень.

Відповідач вважає, що посилання позивача та його представника на порушення норм [КЗпП України](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/ed_2014_10_26/pravo1/KD0001.html?pravo=1" \o "Кодекс законів про працю України" \t "_blank) є безпідставними. Акт виконаних робіт є уніфікованим, застосовується на підприємстві до робіт, оплата яких визначається згідно до відпрацьованих годин. У відносинах з позивачем розмір оплати послуг не залежав від кількості відпрацьованих годин і не змінювався на протязі дії трудової угоди. При цьому трудова угода, яка укладена з позивачем, не є трудовим договором оскільки Позивач заяву про прийняття на роботу не писала; наказ про призначення її на ту чи іншу посаду не видався; трудову книжку у відділ кадрів позивач не здавала; запис до трудової книжки не вносився; на позивача не вівся табель обліку робочого часу; позивач не підпорядковувалась посадовій інструкції та правилам внутрішнього трудового розпорядку, діючим на підприємстві; не підпадала під дію вимог законодавства стосовно матеріальної та дисциплінарної відповідальності; режим роботи позивач визначався самостійно, трудовому розпорядку та режиму робочого дня не підпорядковувалась. В трудовій угоді зазначена конкретна робота, тобто предметом трудової угоди був визначений результат праці, а не процес, виконувалися індивідуальні завдання, доручення і оплата робіт здійснювалась не за процес праці, а за результат, який визначався актом-справкою виконаних робіт. Винагорода за роботу була в твердій фіксованій сумі та встановлена за згодою сторін. Підставами для укладання трудових угод були обґрунтування посадових осіб про необхідність виконання робіт, які, зокрема, неможливо було передбачити наперед, стосувалися виконання робіт по окремим проектам або під конкретні зустрічі з іноземцями. При цьому в них зазначався передбачаємий строк виконання цих робіт. У зв’язку з чим просить у позові відмовити в повному обсязі.

*Наведіть оснівні ознаки цивільно-правових договорів.*

*Надайте відмінності трудового договору від трудової угоди (договору підряду чи договору про надання послуг).*

 *Перелічіть види трудових договорів. Які документи подаються при укладенні трудового договору?*

*Чи відбулося в даному випадку порушення прав позивача на працю? Знайдіть у даній справі докази на підтвердження постійного працевлаштування позивача.*

***Практичне завдання до задачі:*** *складіть проект трудового договору про погодинну оплату праці (за фактично виконану роботу). Допоможіть позивачеві влаштуватися на роботу за даним договором без порушення трудових прав, з урахуванням норм та положень трудового законодавства.*

**Уміння, які мають бути вироблені під час заняття:**

* розрізняти необхідні та факультативні умови трудового договору;
* відмежовувати трудовий договір від цивільно-правових договорів;
* розрізняти контракт від трудового договору.

**Навички, які мають бути напрацьовані під час заняття:**

* порядок укладення трудового договору та гарантії для сторін;
* складання наступних документів: заява про прийняття на роботу, наказ про прийняття на роботу, повідомлення фіскальних органів про прийняття на роботу, наказ про переведення на іншу роботу наказ про зміну інших істотних умов праці.

**Завдання для самостійної роботи до Теми 2:**

**Підготуйте реферативні повідомлення (есе)** за матеріалами публікацій в наукових періодичних виданнях, в яких висвітлюються сучасні трудового права.

**Теми рефератів:**

1. Проблемні питання укладення трудового договору.
2. Особливості укладення трудових контрактів.
3. Проблемні питання розмежування понять переведення на іншу роботу та зміна істотних умов праці.

**Індивідуальні завдання до Теми 2:**

1.Підготуйте наступні документи:

- проект заяви про прийняття на роботу;

- проект трудового договору з працівником;

- проект трудового контракту з керівником підприємства;

- проект строкового трудового договору з працівником;

- проект контракту з науково-педагогічним працівником;

- проект наказу про прийняття на роботу.

2. Підготуйте мультимедійну презентаціюза даною темою.

**ТЕМА 4. ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В СУЧАСНИХ УМОВАХ**

**Практичне заняття № 1 – 2 год.**

**ПЛАН:**

1. Поняття, підстави й види переведень на іншу роботу.
2. Переміщення на іншу роботу.
3. Відмінність переведення від переміщення.
4. Зміна істотних умов праці.
5. Підстави припинення трудового договору при відмові працівника від переведення, переміщення та зміну істотних умов праці.

**Практичні завдання та задачі:**

**Задача № 1**

Пилипенко 07 липня 2015 року звернувся до суду з позовною заявою до Публічного акціонерного товариства Центральний гірничо-збагачувальний комбінат з вимогами де просить визнати наказ № 353 від 14 квітня 2015 року незаконним, зобов’язати відповідача поновити його на посаді електрогазозварювальника 5 розряду Глеюватського кар’єру за повною штатною одиницею, стягнення різниці заробітку за час переведення та відшкодування моральної шкоди у сумі 10000 гривень.

В обґрунтування вимог позивач зазначив, що 30 січня 2015 року ознайомився з наказами № 1490 від 20 вересня 2014 року Про зміну в організації виробництва та праці працівників Глеюватського кар’єру, а також розпорядженням № 1048 від 23 вересня 2014 року Про попередження працівників Глеюватського кар’єру про зміну істотних умов праці та наказом № 72 від 25 січня 2015 року Про внесення змін до наказу № 1490 від 20 вересня 2014 року. Позивач вважає, що накази та розпорядження про зміну істотних умов праці втратили чинність, в зв’язку з тривалим проміжком часу, та видання іншого наказу № 72 від 25 січня 2015 року Про зміну в організації виробництва та праці Глеюватського кар’єру, а саме наказом змінено дату істотних умов праці з 01 грудня 2014 року на 04 березня 2015 року. Однак, станом на 04 березня 2015 року істотні умови праці працівників Глеюватського кар’єру не змінилися, а зміни відбулися лише 15 квітня 2015 року. Наполягає, що заяву від 14 квітня 2015 року, про погодження роботи зі зміненими умовами праці написав під тиском начальника відділу кадрів. З вказаними наказами позивач ознайомлений 30 січня 2015 року, а з розпорядженням 14 лютого 2015 року. Раніше позивач ухилявся від ознайомленням з наведеними документами про що складені відповідні акти.

*Які умови відносяться до істотних умов праці?*

*Який порядок зміни істотних умов праці?*

*Що є підставою для зміни істотних умов праці?*

*Яке рішення прийме суд?*

***Практичне завдання до задачі:*** складіть проект наказу про звільнення працівника за п.6 ст. 36 КЗпП України

**Задача № 2**

Інженер Прошин, диспетчер технічного відділу тресту, був призначений на посаду головного технолога одного із заводів тресту.Оскільки завод знаходився в іншому місці, Прошин від переведення відмовився, у зв'язку з чим був звільнений з роботи за п. 3 ст. 40 КЗпП України. В наказі зазначалось, що за три місяці до переведення Прошин уже мав дисциплінарне стягнення і взагалі проявляв недисциплінованість.

Прошин звернувся до суду з позовом про поновлення на роботі.

*Як повинен бути вирішений спір?*

**Задача № 3**

Ткаченко працювала маляром-штукатуром ЗАТ «Інвестбуд». Вона часто хворіла і ЛКК дійшла висновку, що ця робота протипоказана за станом її здоров'я. Перейти на іншу роботу вона відмовилась і за згодою виборного органу первин­ної профспілкової організації була звільнена за п. 2 ст. 40 КЗпП України. Ткаченко звернулася до суду з'позовом про понов­лення на роботі, мотивуючи свої вимоги тим, що доручену їй роботу вона виконувала, ніяких зауважень не мала, а на іншу роботу переходити не бажає, бо там менша заробітна плата, а на її утриманні двоє дітей, яким один і чотири роки.

*Чи обов'язковий висновок ЛКК для директора? Чи вправі Ткаченко відмовитися від переведення на іншу робо­ту? Як суд повинен вирішити справу?*

**Задача № 4**

1 вересня 2015р. сантехнік Біленко, перебуваючи у не­тверезому стані, вчинив скандал у квартирі, куди його запросили для ремонту пошкодженого стояка. За це він був засуджений до обмеження волі на строк до 3 років. Вирок постановлено 20 жов­тня 2015 р. Після постановлення вироку Біленко приступив до ро­боти, оскільки він оскаржив його в апеляційному порядку. 27 жо­втня 2015 р. Біленко не виконав завдання власника по ремонту гід­ранту. Власник, одержавши згоду виборного органу первинної профспілкової організації, звільнив його з роботи за п. 3 ст. 40 КЗпП України з урахуванням того, що в ньому є система пору­шень трудової дисципліни: за перебування в нетверезому стані 1 вересня 2007р. йому було оголошено догану. Біленко не погодив­ся із звільненням і звернувся до суду. Суд, розглядаючи справу, поновив його на роботі, оскільки не вбачав у його діях підстав для звільнення за п. З ст. 40 КЗпП України.

*Чи допустив Біленко невиконання своїх трудових обов'язків? Чи були підстави для застосування до нього п. З ст. 40 КЗпП України? Дайте аргументовану відповідь.*

**Задача № 5**

Луцик був прийнятий на автотранспортне підприємство водієм легкової автомашини, саме такий запис було зроблено у його трудову книжку. Згодом адміністрація взяла на цю роботу іншого працівника, а Луцика наказом по АТП був переведений для роботи на автобусі. Луцик від такого переведення відмовився, оскільки на автобусі йому належало працювати змінами, крім того на новому місці праці заробітна плата була на 50 грн менша. Юрисконсульт підприємства наказ про переведення завізував і пояснив, що наказ відповідає чинному трудовому законодавству, оскільки Луцик був прийнятий на роботу водієм і переведений на таку саму роботу. За відмову від переведення Луцика було позбавлено квартальної премії. Директор підприємства пояснив Луцику, що він може бути звільнений за порушення трудової дисципліни.

*Надайте висновок щодо правомірності дій директора.*

**Уміння, які мають бути вироблені під час заняття:**

* відрізняти переведення від переміщення;
* визначати підстави зміни істотних умов праці;
* відрізняти відсторонення від роботи від припинення трудових відносин.
* правильно визначити підстави припинення трудового договору;
* відрізняти припинення трудових відносин від відсторонення від роботи.

**Навички, які мають бути напрацьовані під час заняття:**

 - поняття переведення та переміщення;

 - гарантії при переведенні, переміщенні, зміні істотних умов ;

 - порядок зміни істотних умов трудового договору;

 - підстави припинення трудового договору;

 - порядок припинення трудового договору за ініціативи працівника;

 - порядок припинення трудового договору за ініціативою роботодавця;

**Завдання для самостійної роботи до Теми 4:**

1. Питання для самостійного вивчення:
* Недійсність умов трудового договору, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю
* Відмінність між переведенням і переміщенням.
* Випадки відсторонення від роботи.
* Який порядок зміни змісту трудового договору?
* Чи дозволяється зміна умов трудового договору в односторонньому порядку?
* Що таке переведення?
* Які умови трудового договору змінюються при переведенні працівника?
* Які гарантії передбачені у чинному законодавстві при переведенні працівника?
* Як відбувається переведення за ініціативою працівника?
* Вкажіть порядок переведення працівника у зв’язку зі станом здоров’я?
* Які існують гарантії при переведенні вагітних жінок та жінок, які мають дітей?
* Який порядок здійснення переведення за ініціативою роботодавця?
* Порядок оформлення звільнення працівників і здійснення розрахунків з ними.

2. Підготуйте наступні документи:

- проект заяви про звільнення;

- проект наказу про звільнення;

- зробіть вірний запис щодо звільнення працівника.

**Індивідуальні завдання до Теми 4:**

1. Підготувати мультимедійну презентаціюза даною темою.

2. Підготувати реферативні повідомлення за матеріалами публікацій в наукових періодичних виданнях, в яких висвітлюються проблемні питання трудового права.

**ТЕМА 5. МАТЕРІАЛЬНА ТА ДИСЦИПЛІНАРНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН**

***Семінарське заняття № 1 – 2 год.***

**План**

1. Назвіть ознаки дисциплінарної відповідальності.
2. Якими методами забезпечується дисципліна праці?
3. Назвіть види заохочень.
4. Дайте визначення трудової дисципліни.
5. Дайте визначення прогулу.
6. Дайте визначення дисциплінарної відповідальності.
7. Дайте визначення дисциплінарного проступку.
8. Відмінність загальної дисциплінарної відповідальності від спеціальної.
9. Назвіть види дисциплінарних санкцій.
10. Які види стягнень можуть застосовуватися до працівників?
11. Які інші види стягнень можна застосовувати до працівників?
12. Які органи можуть накладати дисциплінарні стягнення?
13. Який порядок застосування стягнення?
14. Відмінність матеріальної відповідальності сторін трудового договору від цивільно-правової відповідальності.
15. Межі матеріальної відповідальності працівників.
16. Випадки повної матеріальної відповідальності.
17. Колективна (бригадна) відповідальність.
18. Підстави та умови підвищеної матеріальної відповідальності.
19. Відшкодування моральної шкоди.

**Основні поняття, терміни та категорії, що підлягають засвоєнню:** дисциплінарний проступок, дисциплінарна відповідальність, догана, звільнення, матеріальна відповідальність, обмежена, повна, підвищена матеріальна відповідальність.

**Практичні задачі та завдання**

**Задача № 1**

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

*Чи становлять дії Лихачова дисциплінарний проступок? Яку відповідальність за свої дії може нести Лихачов?*

**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 Устименко 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 Устименка?*

**Задача № 4**

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

*Плоткін цікавиться, чи правильно його притягнуто до дисциплінарної відповідальності?*

**Задача № 5**

Ільїн звернувся до суду з позовом. Він мотивував свої вимоги тим, що з 03.07.1978р. працював у Товаристві з обмеженою відповідальністю «Маріупольська птахофабрика» на посаді водія; 02.07.2012року він, виконуючи свої обов’язки і робоче завдання, повіз на авто яйце у кількості 63 тис. штук до м. Бердянськ, Запоріжзької області, і за вказаний товар у замовника отримав гроші в розмірі 30.150грн., 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 11.07.2012 року його ознайомили з наказом № 59 від 04.07.2012р., 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 міліція 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 наступає повна матеріальна відповідальність працівника.*

***Практичне завдання до задачі:*** складіть наказ про притягнення до дисциплінарної відповідальності у вигляді звільнення.

**Задача № 6**

Іванов 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 року у розрізі заходів, дат виконання, отримання результатів, надати план у паперовій формі на затвердження Генеральному Директору (через секретаріат) не пізніше 01.08.2011 року.

З зазначеним вище наказом та посадовими обов’язками начальника охорони Іванов ознайомився 20.07.2011 р. Однак, всупереч наданим завданням керівництва та вимогам посадових обов’язків начальника охорони, Івановим 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 Івановим трудової дисципліни, щодо нього було складено наказ від 04.08.2011 року про винесення попередження. Однак Іванов 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, Іванову було винесено догану.

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

*Чи правомірним є рішення суду?*

*Чи є в діях Іванова ознаки порушення трудової дисципліни?*

*Який з видів дисциплінарного стягнення може бути застосовано до Іванова?*

*Що розуміється під дисциплінарною відповідальністю працівників?*

*Якому органу надано право накладення дисциплінарного стягнення?*

***Практичне завдання до задачі:*** складіть акт про відмову порушника трудової дисципліни надати письмове пояснення.

**Уміння, які мають бути вироблені під час заняття:**

* відрізняти 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.

**Навички, які мають бути напрацьовані під час заняття:**

* 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;
* складати наступні документи: наказ про накладення догани, розпорядження про стягнення обмеженої матеріальної відповідальності, договір про повну матеріальну відповідальність

**Завдання для самостійної роботи до Теми 5:**

1. 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?
10. Які існують підходи до визначення поняття матеріальної відповідальності в трудовому праві?
11. Що, на вашу думку, слід розуміти під матеріальною відповідальністю в трудовому праві?
12. Які спільні риси матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин?
13. В чому полягає об’єктивний та суб’єктивний аспект негативної матеріальної відповідальності суб’єктів трудових правовідносин?
14. Що слід розуміти під прямою дійсною шкодою?
15. В чому полягає суб’єктивна сторона трудового правопорушення як підстави матеріальної відповідальності?
16. Що слід розуміти під виною сторони трудового правовідношення?
17. В яких формах виражається вина?
18. В якій формі, на вашу думку, вчиняється більшість трудових правопорушень?
19. Що слід розуміти під обмеженою матеріальною відповідальністю працівника?
20. В яких випадках працівники несуть обмежену матеріальну відповідальність?
21. Що слід розуміти під повною матеріальною відповідальністю працівника?
22. Які правові наслідки відмови працівника укласти договір про повну матеріальну відповідальність з поважних причин (або коли раніше виконання обов’язків за трудовим договором не вимагало укладення договору про повну матеріальну відповідальність)?
23. Чинним трудовим законодавством передбачено вичерпний перелік підстав для притягнення працівника до повної матеріальної відповідальності?
24. Що слід розуміти під колективною (бригадною) матеріальною відповідальністю працівників?
25. Що є правовою основою притягнення працівника до підвищеної матеріальної відповідальності працівника у випадках, коли фактичний розмір збитків перевищує їх номінальний розмір?
26. Яким нормативно-правовим актом встановлюється спеціальний порядок обчислення розміру заподіяної шкоди у випадках притягнення працівника до підвищеної матеріальної відповідальності?

**Індивідуальні завдання до Теми 5:**

1. Підготувати мультимедійну презентаціюза даною темою.
2. Підготувати реферативні повідомлення за матеріалами публікацій в наукових періодичних виданнях, в яких висвітлюються проблемні питання трудового права.

**ТЕМА 6. ТРУДОВІ СПОРИ (КОНФЛІКТИ) І ПОРЯДОК ЇХ ВИРІШЕННЯ. СУЧАСНА ПРАКТИКА РОЗГЛЯДУ ТРУДОВИХ СПОРІВ В СУДАХ УКРАЇНИ**

***Практичне заняття № 1 – 2 год.***

**План**

1. Поняття, предмет та класифікація трудових спорів.
2. Комісія по трудових спорах: порядок створення та розгляду індивідуальних спорів.
3. Порядок розгляду індивідуальних трудових спорів у суді.

**Практичні задачі та завдання**

**Задача № 1**

Донцов А.Б., який працює на заводі токарем, звернувся до комісії по трудових спорах 26.10.2015 із заявою про оскарження притягнення його 19.10.2015 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 Донцов А.Б. з’явився на роботу у нетверезому стані. Комісія розглянула трудовий спір 09.11.2015, 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. 10.11.2015 Донцов А.Б. отримав копію рішення комісії по трудових спорах, з яким він був повністю незгодний.

*Чи допустив Донцов А.Б.* *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 по трудових спорах. Чи обов’язкова присутність працівника? Які наслідки його відсутності?*

*Чи законні дії комісії по трудових спорах в частині розгляду справи за відсутності Донцова А.Б.?*

*Чи може Донцов А.Б. оскаржити рішення комісії по трудових спорах і у який спосіб?*

*Яке рішення повинен ухвалити суд?*

***Практичне завдання до задачі:*** *складіть проект заяви до комісії по трудових спорах.*

**Задача № 2**

Наказом головного лікаря Рокитнянської центральної районної лікарні від 23.06.2015 притягнуто до дисциплінарної відповідальності у вигляді звільнення Сидорчук Д.М. – медичну сестру відділення невідкладної медичної допомоги Рокитнянської центральної районної лікарні. Не погодившись із звільненням, Сидорчук Д.М. 07.10.2015 подала заяву до комісії по трудових спорах. Стверджувала, що до дисциплінарної відповідальності її притягнуто без належної правової підстави – за відмову у неробочий час брати участь у заходах з ремонту і благоустрою лікарні, що проводяться місцевим осередком однієї з політичних партій.

Комісію по трудових спорах було обрано на засіданні Рокитнянської районної профспілкової організації працівників охорони здоров’я. В складі комісії було 15 осіб, але напередодні Іванова, яка входила до членів комісії зламала ногу і не змогла бути присутньою на засіданні. Смирнова, яка пішла у відпустку, теж не змогла бути присутньою на засіданні. Куліч та Маківян були у відрядженні. Через хворобу голова комісії по трудових спорах Оловко був вимушений піти на лікарняний, він залишив замість себе в.о. Брукина, але той у зв’язку з тим, що був мобілізований, також не зміг прийти. Чебрець та Галич не з’явились на засідання без поважних причин.

Однак комісія по трудових спорах все ж таки провела засідання, оскільки більшість з відсутніх були відсутні з поважної причини, та вони усіляко підтримували винесене рішення комісії.

29.10.2014 комісія винесла рішення про поновлення Сидорчук Д.М. на роботі.

*Чи повноважна комісія по трудових спорах Рокитнянської центральної районної лікарні?*

*Який порядок утворення та формування складу комісії по трудових спорах?*

*За яких умов засідання комісії по трудових спорах вважається правомочним? Чи були дотримані ці умови при розгляді справи Сидорчук Д.М.?*

*Чи відносяться спори про поновлення на роботі до компетенції комісії по трудових спорах?*

*Який порядок оскарження рішень роботодавця про звільнення працівників?*

*Які заходи захисту застосовуються у разі незаконного звільнення працівника?*

***Практичне завдання до задачі:*** *складіть проект позовної заяви до суду.*

**Задача № 3**

Мельникова Р.С. – кухаря 3 розряду їдальні № 7 ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» було притягнуто до дисциплінарної відповідальності за невиконання розпорядження адміністрації про переміщення на інше робоче місце до ТОВ «УкрМеталург» на посаду кухаря.

Директор пояснив своє рішення тим, що Мельников Р.С. порушив вимоги п. 10.1 Правил внутрішнього трудового розпорядку, які передбачають, що працівники підприємства зобов’язані своєчасно та точно виконувати розпорядження адміністрації.

Мельников Р.С. звернувся до комісії по трудових спорах, і її рішенням № 51 від 04.07.2015 його заяву було задоволено та скасовано наказ по підприємству «Про накладення дисциплінарного стягнення» № 792 від 12.06.2015 в частині винесення їй догани та позбавлення 100% виробничої премії за червень 2015 року. В тому ж рішенні комісія по трудових спорах також підтвердила те, що Мельников порушив діючі вимоги Правил внутрішнього трудового розпорядку, але дійшла висновку, що це порушення є дрібним та не відповідає тяжкості накладеного дисциплінарного стягнення.

*Чи правомірні дії директора?*

*Визначте, чи правомірне рішення комісії по трудових спорах? Який порядок розгляду індивідуальних трудових спорів комісією по трудових спорах?*

*Чи правильно кваліфікувала комісія по трудових спорах дії працівника? Чи вплинуло це на правильність вирішення справи по суті?*

*Пригадайте, що вважається переведенням працівника, і як воно відрізняється від переміщення; які умови переведення і переміщення працівника? В описаному випадку роботодавець намагався здійснити переміщення чи переведення працівника?*

*Як мав би діяти Мельникова Р.С., якби, виконавши розпорядження адміністрації про переміщення на інше робоче місце до ТОВ «УкрМеталург» на посаду кухара, вважав його незаконним та бажав би оскаржити?*

***Практичне завдання до задачі:*** *складіть проект рішення КТС згідно з умовами задачі.*

**Задача № 4.**

Сидоренко А.І. 08.05.2007 була прийнято на роботу до ПАТ «Банк «Кредит-Дніпро» на посаду провідного фахівця Дніпропетровського відділення, а 22.06.2015 переведена на посаду провідного фахівця відділу по роботі з корпоративними клієнтами Північного регіонального управління ПАТ «Банк «Кредит Дніпро». 6 листопада 2015 року вона була звільнена з роботи у зв’язку зі скороченням чисельності працівників ПАТ «Банк «Кредит Дніпро» на підставі пункту 1 статті 40 Кодексу законів про працю України.

Сидоренко А.І., вважаючи своє звільнення незаконним, звернулася до суду із вимогою про поновлення на роботі та оплату вимушеного прогулу. У мотивувальній частині позовної заяви позивачка обґрунтовувала свої вимоги тим, що вона є провідним спеціалістом, працювала в банківській системі багато років, більшість з яких – на керівних посадах, і у своєму звільненні вона вбачає порушення вимог ст. 492 КЗпП України, які, зокрема, полягають у тому, що їй не було запропоновано іншу роботу, хоча вакантні посади у ПАТ «Банк «Кредит Дніпро» існували. Судом встановлено, що зазначені обставини відповідають дійсності. Також судом встановлено, що трудову книжку позивачці було видано лише 11 листопада 2015 року, з нею не проведено усіх розрахунків по оплаті праці.

*Яке рішення повинен ухвалити суд? Які заходи захисту він може застосувати?*

*Пригадайте порядок та підстави звільнення за ч. 1 ст. 40 Кодексу законів про працю України. Які гарантії встановлено для працівників при звільненні за цією підставою.*

*Яке рішення мав би ухвалити суд, якби виявилося, що звільнення позивачки є законним, однак їй із затримкою видали трудову книжку, не провели із нею повного розрахунку по заробітній платі та оплаті щорічної відпустки?*

*Суди якої юрисдикції повинні розглядати таку категорію справ? Визначте підсудність справи.*

*В чому особливості судового розгляду справ, в яких предметом оскарження звільнення найманих працівників?*

*Чи має право Сидоренко А.І. на відшкодування моральної шкоди, яка могла бути спричинена незаконним звільненням?*

***Практичне завдання до задачі:*** *складіть проект позовної заяви до суду.*

**Задача № 5.**

07.11.2015 Адамов А.О. звернувся до суду з позовом до Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого про визнання звільнення незаконним, поновлення на роботі, скасування запису в трудовій книжці та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Зазначав, що наказом ректора Університету від 28.08.2012 його було прийнято на посаду професора кафедри культурології Університету, а 25.06.2015 його було звільнено з посади професора кафедри культурології Університету з підстав, передбачених пунктом 3 статті 41 Кодексу законів про працю України. Підставою звільнення у вказаному наказі зазначено вирок Дзержинського районного суду м. Харкова від 09.07.2013, яким позивача засуджено за вчинення злочину, передбаченого статтею 128 Кримінального кодексу України, та витяг з протоколу профспілкового комітету від 22.06.2015.

Посилаючись на те, що аморального проступку він не вчиняв, вчинення такого проступку не підтверджено конкретними фактами, а звільнення унеможливлює виконання вказаного вироку, яким призначено покарання у вигляді виправних робіт, а також що його позбавлено передбаченого Конституцією України права на працю, позивач просив визнати своє звільнення незаконним, зобов’язати відповідача поновити його на роботі й скасувати запис про звільнення у трудовій книжці як незаконний та стягнути середній заробіток за час вимушеного прогулу за період з 25.06.2015 до часу поновлення на роботі.

*Який строк встановлений для звернення до суду за вирішенням трудових спорів? Чи може він бути поновлений та за яких підстав?*

*Пригадайте, які працівники можуть бути звільнені на підставі п. 3 ст. 41 КЗпП України.*

*Як судова практика тлумачить аморальний проступок як підставу звільнення?*

*Що слід враховувати при звільненні з роботи з підстав, передбачених п. 3 ст. 41 КЗпП України?*

*Яке рішення, на вашу думку, має ухвалити суд?*

*Які правопорушення, на вашу думку, не можуть бути підставою звільнення за п. 3 ст. 41 КЗпП України?*

***Практичне завдання до задачі:*** *складіть проект письмового заперечення відповідача проти позову.*

**Уміння, які мають бути вироблені під час заняття:**

* орієнтуватись у відносинах з приводу вирішення трудових спорів.

**Навички, які мають бути напрацьовані під час заняття**

* порядок вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів
* складання наступних документів: проект заяви до КТС; проект рішення КТС.

 **Завдання для самостійної роботи до Теми 6:**

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

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. В чому особливості розгляду індивідуальних трудових спорів судами?
5. Охарактеризуйте порядок розгляду індивідуальних трудових спорів, що виникають за участю працівників правоохоронних органів.
6. Які особливості розгляду індивідуальних трудових спорів за участю державних службовців в Україні?
7. Висловіть свою думку щодо доцільності запровадження спеціалізованих трудових судів в Україні. Які особливості діяльності спеціалізованих трудових судів в зарубіжних країнах?
8. Що розуміється під поняттям колективних трудових спорів?
9. Які суб’єкти є сторонами колективних трудових спорів?
10. Як формуються вимоги найманих працівників?
11. Визначте момент виникнення колективного трудового спору.
12. Що являє собою примирна комісія? Охарактеризуйте порядок її формування.

2. Підготуйте наступні документи:

- проект заяви до КТС;

- проект рішення КТС.

**Індивідуальні завдання до Теми 6:**

1. Підготуйте мультимедійну презентаціюза даною темою.
2. Підготуйте реферативні повідомлення за матеріалами публікацій в наукових періодичних виданнях, в яких висвітлюються проблемні питання трудового права.

**РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА**

**Рекомендована література до Теми 1:**

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.71//[Електронний ресурс] Режим доступу: [https://zakon.rada.gov.ua/go/322-08](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiB6bW1tcPiAhVqkIsKHaHkBHgQFjAAegQIBBAB&url=https%3A%2F%2Fzakon.rada.gov.ua%2Fgo%2F322-08&usg=AOvVaw2yOjDs1vcR8Nr-OgtciA5C)
2. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР // [Електронний ресурс] Режим доступу: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80)
3. Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 [Електронний ресурс] . – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=53221&pf35401=322609
4. 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. – X. : НікаНова, 2012. – 560 с.
5. Трудове право : підручник / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жернакова. – X. : Право, 2012. – 496 с.
6. 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.
7. Трудове право України : підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко, І. П. Жигалкін, В. П. Прудников. – 5-те вид., допов. – Х. : Право, 2014. – 760 с.
8. Трудове право України: академічний курс : підруч. для студ. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко та ін.; за ред. доктора юрид. наук, проф. П. Д. Пилипенка. – К. : Ін Юре, 2014. – 548 с.

**Рекомендована література до Теми 2:**

Кодекс законів про працю України від 10.12.71//[Електронний ресурс] Режим доступу: [https://zakon.rada.gov.ua/go/322-08](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiB6bW1tcPiAhVqkIsKHaHkBHgQFjAAegQIBBAB&url=https%3A%2F%2Fzakon.rada.gov.ua%2Fgo%2F322-08&usg=AOvVaw2yOjDs1vcR8Nr-OgtciA5C)

Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 [Електронний ресурс] . – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=53221&pf35401=322609

1. Гетьманцева Н. Д. Трудовий договір в аспекті розвитку індивідуально-договірного регулювання трудових відносин / Н. Д. Гетьманцева // Науковий вісник Чернівецького університету: зб. наук. пр. – Чернівці : Чернів. нац. ун-т, 2010. – Вип. 533. Правознавство. – С. 38–43.
2. Жернаков В. В. Відповідальність за прогул: проблеми регулювання / В. В. Жернаков // Вісник Національної академії правових наук України – 2013. – № 3. – С. 123–130.
3. Жернаков В. В. Договірне регулювання відносин у сфері праці / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко // Договір як універсальна правова конструкція : моногр. – Х. : Право, 2012. – С.112–232.
4. 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. – X. : НікаНова, 2012. – 560 с.
5. Трудове право : підручник / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жернакова. – X. : Право, 2012. – 496 с.
6. 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.
7. Ярошенко О. М. Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця: недоліки та шляхи їх усунення / О. М. Ярошенко // Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми : тези доп. та наук. повідомл. учасн. IV Міжнар. наук.-прак. конф. – Х. : Право, 2012. – С. 62–69.
8. Ярошенко О. М. Основні ознаки відсторонення працівника від роботи: на прикладі відмінностей від суміжних правових явищ О. М. Ярошенко // Публічне право. – 2013. – № 1(9). – С. 192–199.

**Рекомендована література до Теми 3:**

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.71//[Електронний ресурс] Режим доступу: [https://zakon.rada.gov.ua/go/322-08](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiB6bW1tcPiAhVqkIsKHaHkBHgQFjAAegQIBBAB&url=https%3A%2F%2Fzakon.rada.gov.ua%2Fgo%2F322-08&usg=AOvVaw2yOjDs1vcR8Nr-OgtciA5C)
2. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР // [Електронний ресурс] Режим доступу: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80)
3. Про громадські об’єднання : Закон України від 22.03.2012 № 4572-VI //[Електронний ресурс] Режим доступу: [https://zakon.rada.gov.ua/go/4572-17](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjXycnttcPiAhWklosKHZ7YB0QQFjAAegQIBRAB&url=https%3A%2F%2Fzakon.rada.gov.ua%2Fgo%2F4572-17&usg=AOvVaw1UaRnoWm76zP2dIHv1OhlB)
4. Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування : Закон України від 23.09.1999 № 1105-XIV //[Електронний ресурс] Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14
5. Вітовський В. С. Норми робочого часу як гарантія захисту права працівника на життя / В. С. Вітовський // Наука і практика. Адвокат. – 2010. – № 12(123). – С. 22–26.
6. Дмитрієва К. Вчення про час відпочинку: концептуальні положення / К. Дмитрієва // Юридичний вісник. – 2013. – № 2. – С.131–135.
7. 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. – X. : НікаНова, 2012. – 560 с.

**Рекомендована література до Теми 4:**

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.71//[Електронний ресурс] Режим доступу: [https://zakon.rada.gov.ua/go/322-08](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiB6bW1tcPiAhVqkIsKHaHkBHgQFjAAegQIBBAB&url=https%3A%2F%2Fzakon.rada.gov.ua%2Fgo%2F322-08&usg=AOvVaw2yOjDs1vcR8Nr-OgtciA5C)
2. Про оплату праці : Закон України вiд 24.03.1995 № 108/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.
3. Про організації роботодавців, їх об’єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22.06.2012 № 5026-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 22. – ст. 216.
4. Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні: Закон України від 21.03.1991 № 875-ХІІ // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1991. – № 21. – ст. 252.
5. Іншин М. І. Трудове право України: підручник / М. І. Іншин, В. І. Щербина. – Х. : Диса плюс, 2014. – 499 с.
6. Курс порівняльного трудового права : підручник / Іншин М.І., Мацюк А.Р., Соцький А.М., Щербина В.І. / За ред. А.Р. Мацюка. – Харків : НікаНова, 2012. – 979 с.
7. Мельник К. Ю. Трудове право України : підручник / К. Ю.Мельник. – Харків : Діса плюс, 2014. – 480 с.
8. 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.:Ніка Нова, 2012. – 560 с.
9. Трудове право: підручник [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко т ін.; за ред. В.В. Жернакова. – Х.:Право, 2012. – 496 с.
10. Трудове право (поняття, схеми, таблиці): навч. посіб. / Н. П. Павлів-Самоїл, В. М. Адам, А. І. Годяк. – Л. : ЛьвДУВС, 2013. – 171 с.
11. Трудове право України: академічний курс : підруч. для студ. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко та ін.; за ред. доктора юрид. наук, проф. П. Д. Пилипенка. – К. : Ін Юре, 2014. – 548 с.
12. Трудове право України : конспект лекцій / кол. авт. ; кер. авт. кол. канд. юрид. наук, доц. Л. О. Золотухіна. – Дніпропетровськ : Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ, 2014. – 272 с.
13. Трудове право України : навч. посіб. / Н. Д. Гетьманцева, І. Г. Козуб. – Чернівці: Рута, 2014. – 503 с.

**Рекомендована література до Теми 5:**

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.71//[Електронний ресурс] Режим доступу: [https://zakon.rada.gov.ua/go/322-08](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiB6bW1tcPiAhVqkIsKHaHkBHgQFjAAegQIBBAB&url=https%3A%2F%2Fzakon.rada.gov.ua%2Fgo%2F322-08&usg=AOvVaw2yOjDs1vcR8Nr-OgtciA5C)
2. Іншин М. І. Трудове право України: підручник / М. І. Іншин, В. І. Щербина. – Х. : Диса плюс, 2014. – 499 с.
3. Курс порівняльного трудового права : підручник / Іншин М.І., Мацюк А.Р., Соцький А.М., Щербина В.І. / За ред. А.Р. Мацюка. – Харків : НікаНова, 2012. – 979 с.
4. Мельник К. Ю. Трудове право України : підручник / К. Ю.Мельник. – Харків : Діса плюс, 2014. – 480 с.
5. 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.:Ніка Нова, 2012. – 560 с.
6. Трудове право: підручник [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко т ін.; за ред. В.В. Жернакова. – Х.:Право, 2012. – 496 с.
7. Трудове право (поняття, схеми, таблиці): навч. посіб. / Н. П. Павлів-Самоїл, В. М. Адам, А. І. Годяк. – Л. : ЛьвДУВС, 2013. – 171 с.
8. Трудове право України: академічний курс : підруч. для студ. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко та ін.; за ред. доктора юрид. наук, проф. П. Д. Пилипенка. – К. : Ін Юре, 2014. – 548 с.
9. Трудове право України : конспект лекцій / кол. авт. ; кер. авт. кол. канд. юрид. наук, доц. Л. О. Золотухіна. – Дніпропетровськ : Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ, 2014. – 272 с.
10. Трудове право України : навч. посіб. / Н. Д. Гетьманцева, І. Г. Козуб. – Чернівці: Рута, 2014. – 503 с.

**Рекомендована література до Теми 6:**

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.71//[Електронний ресурс] Режим доступу: [https://zakon.rada.gov.ua/go/322-08](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiB6bW1tcPiAhVqkIsKHaHkBHgQFjAAegQIBBAB&url=https%3A%2F%2Fzakon.rada.gov.ua%2Fgo%2F322-08&usg=AOvVaw2yOjDs1vcR8Nr-OgtciA5C)
2. Іншин М. І. Трудове право України: підручник / М. І. Іншин, В. І. Щербина. – Х. : Диса плюс, 2014. – 499 с.
3. Курс порівняльного трудового права : підручник / Іншин М.І., Мацюк А.Р., Соцький А.М., Щербина В.І. / За ред. А.Р. Мацюка. – Харків : НікаНова, 2012. – 979 с.
4. Мельник К. Ю. Трудове право України : підручник / К. Ю.Мельник. – Харків : Діса плюс, 2014. – 480 с.
5. 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.:Ніка Нова, 2012. – 560 с.
6. Трудове право: підручник [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко т ін.; за ред. В.В. Жернакова. – Х.:Право, 2012. – 496 с.

**ПИТАННЯ ДЛЯ ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ**

1. Поняття, предмет, метод і функції трудового права.
2. Поняття, види, особливості джерел трудового права.
3. Система трудового права як галузі права.
4. Загальне і спеціальне трудове законодавство.
5. Підстави виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин.
6. Соціально-партнерські відносини по встановленню умов праці: суб’єкти, об’єкти; перспективи розвитку в Україні.
7. Розмежування трудових правовідносин від цивільних, адміністративних, правовідносин по соціальному забезпеченню.
8. Поняття, види суб’єктів трудового права та їх правовий статус.
9. Роботодавці та наймані працівники як суб’єкти трудового права.
10. Поняття, порядок утворення та припинення профспілок, їх повноваження.
11. Правове регулювання трудових відносин працюючих власників.
12. Загальна характеристика законодавства про трудові колективи та їх повноваження.
13. Участь профспілок в розробці і реалізації планів економічного та соціального розвитку.
14. Поняття, види суб’єктів трудового права та їх правовий статус.
15. Роботодавці та наймані працівники як суб’єкти трудового права.
16. Поняття, порядок утворення та припинення профспілок, їх повноваження.
17. Загальна характеристика законодавства про трудові колективи та їх повноваження.
18. Порядок реєстрації колективного договору та угод
19. Поняття колективного договору та угоди.
20. Порядок укладення колективних договорів і угод.
21. Відповідальність сторін колективних договорів і угод.
22. Загальна характеристика законодавства про колективні договори і угоди, принципи їх розробки та укладення.
23. Трудовий договір як засіб реалізації прав громадян на працю, який закріплений в Конституції України.
24. Поняття трудової функції та місця роботи за трудовим правом.
25. Відмінність трудового договору від суміжних цивільно-правових договорів, які пов’язані з працею.
26. Недійсність умов трудового договору, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю.
27. Загальний порядок укладення трудового договору, його оформлення.
28. Документи, що подаються при прийнятті на роботу.
29. Трудова книжка працівника.
30. Відмінність між переведенням і переміщенням.
31. Випадки відсторонення від роботи.
32. Порядок оформлення звільнення працівників і здійснення розрахунків з ними.
33. Правові наслідки незаконного звільнення.
34. Припинення трудового договору з підстав, передбачених контрактом
35. Випадки припинення трудового договору на вимогу третіх осіб
36. Припинення трудового договору у зв’язку з набранням законної сили вироком суду
37. Розірвання строкового трудового договору з ініціативи працівника
38. Відмінності припинення трудового договору за угодою сторін та розірвання трудового договору з ініціативи працівника
39. Припинення трудового договору у зв’язку з порушенням правил прийняття на роботу
40. Поняття та види робочого часу.
41. У чому полягає відмінність між нормальним, скороченим та неповним робочим часом.
42. Правові нормативи робочого часу.
43. Поняття і види робочого дня, робочої зміни, робочого тижня.
44. Режим та облік робочого часу.
45. Надурочна робота. Ненормований робочий день.
46. Чергування.
47. Реформа оплати праці в Україні.
48. Індексація заробітної плати.
49. Відмінність заробітної плати від винагороди за цивільно-правовими договорами, гарантійних і компенсаційних виплат.
50. Порядок встановлення і перегляду мінімальної заробітної плати.
51. Оплата праці при відхиленні від нормальних умов роботи.
52. Порядок обчислення середньої заробітної плати.
53. Обмеження розміру відрахувань із заробітної плати.
54. Індексація заробітної плати.
55. Нормування праці на підприємстві.
56. Преміювання працівників.
57. Поняття трудової дисципліни та методи її забезпечення.
58. Правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку. Правила внутрішнього трудового розпорядку, їх види, порядок затвердження і зміст.
59. Поняття, підстави, види заохочень і порядок їх застосування.
60. Поняття і види дисциплінарної відповідальності робітників.
61. Дисциплінарне стягнення: порядок накладення, оскарження та зняття.
62. Правові засоби забезпечення дисципліни праці.
63. Трудові обов’язки найманого працівника та роботодавця.
64. Система стимулювання праці за трудовим правом.
65. Поняття дисциплінарного проступку та відмежування його від адміністративного правопорушення.
66. Додаткові заходи впливу на порушників трудової дисципліни.
67. Повноваження трудових колективі та профспілок у забезпеченні трудової дисципліни.
68. Відмінність матеріальної відповідальності сторін трудового договору від цивільно-правової відповідальності.
69. Межі матеріальної відповідальності працівників.
70. Колективна (бригадна) відповідальність.
71. Підстави та умови підвищеної матеріальної відповідальності.
72. Відшкодування моральної шкоди.
73. Поняття, класифікація та причини виникнення трудових спорів.
74. Порядок розгляду індивідуальних трудових спорів.
75. Організація, склад і компетенція комісій по трудовим спорам.
76. Виконання рішень КТС по трудовим спорам.
77. Порядок розгляду колективних трудових спорів.
78. Правові наслідки законного і незаконного страйку.
79. Поняття і види нагляду за додержанням законодавства про працю (державний і громадський; попереджувальний та поточний, загальний та спеціальний).
80. Система органів нагляду і контролю за трудовим законодавством. Державні та громадські органи нагляду і контролю за законодавством про працю (професійні спілки та спецінспекції у їх складі).
81. Юридична відповідальність посадових осіб за порушення законодавства про працю.
82. Правила по техніці безпеки та виробничої санітарії.
83. Гарантії прав працівників на охорону праці.