**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ**

**ДНІПРОПЕТРОВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

**ФАКУЛЬТЕТ ЮРИДИЧНИЙ**

**КАФЕДРА ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВИХ ДИСЦИПЛІН**

**ПЛАНИ СЕМІНАРСЬКИХ (ПРАКТИЧНИХ) ЗАНЯТЬ**

**НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

**ТРУДОВЕ ПРАВО**

Освітній ступінь перший (бакалаврський)

Спеціальність 262 Правоохоронна діяльність

Освітня програма 30 серпня 2016 р. № 463

Форма навчання денна

у 2019/2020 навчальному році

Плани семінарських (практичних) занять

обговорені та схвалені на засіданні

кафедри цивільно-правових дисциплін

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

**Завідувач кафедри**

**Лілія ЗОЛОТУХІНА**

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

**Дніпро – 2019**

Трудове право // Плани семінарських (практичних) занять для денної форми навчання. – Дніпро: Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ, 2019. - 21с.

**РОЗРОБНИКИ**:

Золотухіна Л.О., завідувач кафедри цивільно-правових дисциплін юридичного факультету, кандидат юридичних наук, доцент

Бондар О.С., старший викладач кафедри цивільно-правових дисциплін юридичного факультету, кандидат юридичних наук

**ТЕМА 1. Предмет, метод, система та джерела трудовго права**

***Семінарське заняття – 2 години***

**План:**

1. Поняття та предмет трудового права.
2. Метод та функції трудового права.
3. Загальні та галузеві принципи трудового права.
4. Система трудового права
5. Поняття джерел трудового права та їх види.
6. Особливості джерел трудового права.
7. Нормативні акти як джерела трудового права.
8. Міжнародно-правові договори як джерела трудового права.
9. Локальні нормативні акти як джерела трудового права.
10. Сфера дії трудового законодавства.
11. Акти судової влади як джерела трудового права

***Основні поняття, терміни та категорії, що підлягають засвоєнню:*** галузь права, трудове право, галузь трудового права, предмет трудового права, методи правового регулювання трудового права, принципи трудового права, 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.

***Практичне заняття – 2 години***

**План:**

1. Поняття та предмет трудового права.
2. Метод та функції трудового права.
3. Загальні та галузеві принципи трудового права.
4. Система трудового права
5. Поняття джерел трудового права та їх види.
6. Особливості джерел трудового права.
7. Нормативні акти як джерела трудового права.
8. Міжнародно-правові договори як джерела трудового права.
9. Локальні нормативні акти як джерела трудового права.
10. Сфера дії трудового законодавства.
11. Акти судової влади як джерела трудового права

***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 трудового права; кваліфікувати певні відносини як трудові та відмежовувати їх від інших правовідносин; розкрити особливості джерел трудового права; орієнтуватись у системі джерел трудового права; визначати сферу дії норм трудового права.

**Задача № 1**

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

Суд першої інстанції провадження у справі закрив, обґрунтувавши це тим, що «позивач є священнослужителем, який стоїть на чолі релігійної громади, призначається правлячим Архієреєм на прохання віруючих відповідно до Статуту парафій (релігійного об’єднання). Оскільки діяльність священників регулюється Статутом, положення якого регулюють внутрішню діяльність релігійного об’єднання громадян, то спори з приводу призначення чи відсторонення від обов’язків настоятелів релігійних організацій суду не підвідомчі не дивлячись на наявність у них трудових книжок».

*Чи правильно суд першої інстанції кваліфікував відносини сторін?*

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

**Завдання № 2**

Знайдіть у Кодексі законів про працю України норми відповідного виду і підготуйте схему.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№**  **з/п** | **Уповноважуючі норми трудового права** | |
| **Частина, стаття КЗпП України** | **Зміст норми** |
| 1 | ч. 2 ст. 21 | Працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачене законодавством, колективним договором або угодою сторін. |
| 2 |  |  |
| 3 |  |  |
|  | **Зобов’язуючі норми трудового права** | |
|  | **Частина, стаття КЗпП України** | **Зміст норми** |
| 1 |  |  |
| 2 |  |  |
| 3 |  |  |
|  | **Забороняючі норми трудового права** | |
|  | **Частина, стаття КЗпП України** | **Зміст норми** |
| 1 |  |  |
| 2 |  |  |
| 3 |  |  |
|  | **Імперативні норми трудового права** | |
|  | **Частина, стаття КЗпП України** | **Зміст норми** |
| 1 |  |  |
| 2 |  |  |
| 3 |  |  |
|  | **Диспозитивні норми трудового права** | |
|  | **Частина, стаття КЗпП України** | **Зміст норми** |
| 1 |  |  |
| 2 |  |  |
| 3 |  |  |
|  | **Норми трудового права, які надають сторонам можливість врегулювати свої відносини договором** | |
|  | **Частина, стаття КЗпП України** | **Зміст норми** |
| 1 |  |  |
| 2 |  |  |
| 3 |  |  |

**Завдання № 3**

Віднайдіть у законодавстві про працю пари загальних і спеціальних норм, які мають спільний предмет регулювання, і підготуйте таблицю.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ з/п** | **Предмет регулювання** | **Загальна норма** | **Спеціальна норма** | **Категорія працівників, на яких поширюється спеціальна норма** |
| 1 | Робочий час | *ч. 1 ст. 50 КЗпП України*  «Нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень». | *Пункт 21 Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ (затверджене постановою Кабінету Міністрів УРСР від 29 липня 1991 р. № 114).*  «Для осіб рядового і начальницького складу встановлюється 41-годинний робочий тиждень». | Особи рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ. |
| 2 |  |  |  |  |
| 3 |  |  |  |  |

**Завдання № 4**

Подайте у вигляді схеми, таблиці або в іншій графічно-текстовій формі: 1) систему трудового права; 2) систему принципів трудового права; 3) систему функцій трудового права.

**Завдання для самостійної роботи до Теми 1:**

Які відносини складають предмет трудового права?

Назвіть відмінності найманої праці та самостійної праці.

1. Оціночні поняття в трудовому праві.
2. Розмежування трудових правовідносин від цивільних, адміністративних, правовідносин по соціальному забезпеченню.

Назвіть відмінності матеріальних та процедурних трудових правовідносин.

1. Поняття, види, особливості джерел трудового права.
2. Загальне і спеціальне трудове законодавство.
3. Акти Міжнародної організації праці.

**Індивідуальні завдання до Теми 1:**

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

2) Підготуйте мультимедійну презентаціюза даною темою.

3) Знайдіть у Кодексі законів про працю 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: 1) систему трудового права; 2) систему принципів трудового права; 3) систему функцій трудового права.

**ТЕМА 2. Трудові правовідносини**

***Семінарське заняття – 2 години***

**План:**

1. Поняття трудових правовідносин.
2. Елементи складу трудових правовідносин.
3. Підстави виникнення трудових правовідносин.
4. Зміст трудових правовідносин.
5. Інші відносини в сфері праці.
6. Поняття і класифікація суб’єктів трудового права.
7. Працівник і роботодавець - як суб’єкти трудових правовідносин
8. Поняття та повноваження трудових колективів, їх класифікація.
9. Поняття профспілок, їх завдання і функції.
10. Інші суб’єкти трудового права

***Основні поняття, терміни та категорії, що підлягають засвоєнню:*** 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.

***Практичне заняття – 2 години***

**План:**

1. Поняття трудових правовідносин.

2. Елементи складу трудових правовідносин.

3. Підстави виникнення трудових правовідносин.

4. Зміст трудових правовідносин.

5. Інші відносини в сфері праці.

6. Поняття і класифікація суб’єктів трудового права.

7. Працівник і роботодавець - як суб’єкти трудових правовідносин

8. Поняття та повноваження трудових колективів, їх класифікація.

9. Поняття профспілок, їх завдання і функції.

10. Інші суб’єкти трудового права

***Уміння, які мають бути вироблені, та навички, які мають бути напрацьовані під час заняття:*** *знати* види правовідносин у сфері праці; поняття трудових правовідносин; зміст трудових правовідносин; підстави виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин; поняття та класифікація суб’єктів трудового права; правовий статус працівників; правовий статус роботодавців; форми реалізації захисної функції профспілок; значення трудового колективу у регулюванні трудових відносин; *вміти* розрізняти трудові правовідносини від інших відносин у сфері праці; відмежовувати трудові відносини від цивільних; визначати підстави виникнення трудових правовідносин; розкрити особливості правового становища працівників та роботодавців як суб’єктів трудового права; розрізняти суб’єктів трудових відносин та інших суб’єктів трудового права.

**Задача № 1.**

Громадянин Романенко весною 2006 року був прийнятий на посаду монтажника гіпсокартону ТОВ «Містобуд» та був нібито звільнений на початку грудня 2013 року з невідомих підстав, нібито за ініціативою адміністрації. Причина звільнення йому не відома, тому не може обґрунтувати свій позов. Станом на квітень 2014 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.*

*Перелічите види правоприпиняючих юридичних фактів з настанням яких пов’язують припинення трудових правовідносин.*

***Практичне завдання до задачі:*** складіть проект наказу про звільнення.

**Задача № 2.**

Громадянин Новіков за трудовим контрактом укладеним на три роки працював на підприємстві «Нива». 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?*

***Практичне завдання до задачі:*** складіть проект трудового контракту.

**Задача № 3.**

Данченко уклав трудову угоду з кооперативом «Житлобуд», за якою його бригада зобов’язувалася провести оздоблювані роботи у новозбудованому будинку. Робота тривала вісім місяців. Після закінчення роботи під час розрахунку Данченко зажадав виплатити всім членам бригади винагороду за надурочні роботи, а також нарахувати відпускні за невикористану відпустку, оскільки, як заявив бригадир, йому відомо, що чинне трудове законодавство передбачає право працівників на щорічну відпустку після спливу шести місяців роботи. Голова кооперативу відмовив у задоволенні таких вимог. Посилаючись на те, що хоч Данченко і зазначався в договорі бригадиром, однак склад і навіть прізвища членів бригади в договорі не були вказані.

*Як вирішити спір? Яка юридична природа відносин, що виникли?*

**Задача № 4.**

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

*Чи підлягає прохання Дубенка задоволенню?* задача

**Задача № 5.**

Сім’я Войцеховських для догляду за хворою матір’ю найняла громадянку Світлову за умови, що Світлова буде здійснювати догляд за хворою щоденно з 8 до 18 години, крім неділі. Через деякий час Світлова зажадала від Войцеховських додаткової оплати, мотивуючи тим, що вона працює 60 годин на тиждень, а нормальна тривалість робочого тижня 40 годин. Хазяїн сім’ї відмовився додатково оплачувати роботу Світлової, пославшись на те, що трудове законодавство не поширюється на домашніх працівників.

*Світлова звернулася до юридичної консультації, де в цей час чергували Ви. Роз’ясніть Світловій її права.*

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

1. Підстави виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин.
2. Що розуміють під трудовими правовідносинами?
3. Які існують ознаки трудових правовідносин?
4. Які існують види трудових правовідносин?
5. Що є характерними умовами виникнення трудових правовідносин?
6. Роботодавці та наймані працівники як суб’єкти трудового права.
7. Поняття, порядок утворення та припинення профспілок, їх повноваження.
8. Правове регулювання трудових відносин працюючих власників.
9. Загальна характеристика законодавства про трудові колективи та їх повноваження.
10. Участь профспілок в розробці і реалізації планів економічного та соціального розвитку.

**Індивідуальні завдання до Теми 2:**

Намалюйте та заповніть відповідну таблицю з посиланням на відповідні правові норми.

|  |  |
| --- | --- |
| **Підстави припинення трудових правовідносин** | |
| 1. В залежності від волевиявлення сторін |  |
| 2. За ініціативою роботодавця |  |
| 3. За ініціативою працівника |  |
| 3. За ініціативою третіх осіб |  |
| 4. Внаслідок вчинення неправомірних дій |  |
| 5. Незалежно від волі сторін |  |

**ТЕМА 3*.* Колективний договір**

***Семінарське заняття – 2 год****.*

План:

1. Поняття та сторони колективних угод.
2. Сфера укладення та дії колективних угод.
3. Зміст та структура колективних угод.
4. Загальна характеристика, поняття та сторони колективного договору.
5. Зміст та структура колективного договору

***Основні поняття, терміни та категорії, що підлягають засвоєнню:*** роботодавець, найманий працівник, професійна спілка, трудовий колектив, трудова правосуб’єктність, гарантії діяльності профспілок, колективний договір, сторони колективного договору, колективна угода, колективні переговори.

***Практичне заняття – 2 години***

**План:**

1. Поняття та сторони колективних угод.

2. Сфера укладення та дії колективних угод.

3. Зміст та структура колективних угод.

4. Загальна характеристика, поняття та сторони колективного договору.

5. Зміст та структура колективного договору

***Уміння, які мають бути вироблені, та навички, які мають бути напрацьовані під час заняття:*** *знати:* поняття та систему соціальних ризиків;ознаки соціальних ризиків;поняття та види державних соціальних стандартів; *вміти:* розрізняти страхові та не страхові ризики;орієнтуватись у відносинах щодо надання виплат у разі настання соціальних ризиків.

**Задача № 1**

Позивачка звернулася до суду з позовом про зобов’язання укласти колективний договір ТОВ «ПростоФінанс», профспілкової організації ТОВ «ПростоФінанс», посилаючись на те, що вона працює в ТОВ «ПростоФінанс» з 23 березня 2007 року на посаді консультанта з надання кредитів. З 18 квітня 2008 року вона вступила до профспілкової організації ТОВ «ПростоФінанс». Позивачка зазначала, що їй стало відомо від працівників, які працювали в установі до укладення колективного договору (25 жовтня 2006 року), що проект колективного договору в трудовому колективі не обговорювався і ніяких зборів ТОВ ««ПростоФінанс»« не проводило.

Після ознайомлення з колективним договором з’ясувалось, що його зміст не відповідає вимогам [ст. 13 КЗпП України](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/an_16/ed_2009_06_25/pravo1/KD0001.html?pravo=1#16) та [ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди»](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/an_35/ed_2008_04_15/pravo1/T335600.html?pravo=1#35), адже в ньому відсутні обов’язкові для колективного договору умови щодо: зміни в організації виробництва і праці; забезпечення продуктивної зайнятості; нормування і оплати праці, встановлення форми, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.); встановлення гарантій, компенсацій, пільг; участі трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства; умов і охорони праці; забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників; гарантій діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій трудящих; умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці; забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Крім того, колективний договір укладено з порушенням [ст. 97 КЗпП України](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/an_336699/ed_2009_06_25/pravo1/KD0001.html?pravo=1#336699), оскільки в ньому не визначено форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, ставки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат.

В колективному договорі відсутній план заходів щодо охорони праці та порядок виділення і використання коштів на проведення цих заходів, що є порушенням ст.ст. [161](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/an_954/ed_2009_06_25/pravo1/KD0001.html?pravo=1#954), [162 КЗпП України](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/an_957/ed_2009_06_25/pravo1/KD0001.html?pravo=1#957). Укладеним колективним договором не передбачено виділення ТОВ «ПростоФінанс» жодної копійки на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу. Колективний договір немає жодного додатку, відсутнє ««Положення про преміювання»«, правила внутрішнього трудового розпорядку. Позивачка зазначала, що існуючий колективний договір укладений з порушенням вимог чинного законодавства і без врахування соціально-економічних інтересів працівників та явно в інтересах однієї сторони – ТОВ «ПростоФінанс».

25 серпня 2008 року на засіданні профспілкового комітету ТОВ «ПростоФінанс» було прийнято рішення про укладення колективного договору на 2008-2009 роки, однак колективний договір не укладався ні на 2008 рік, ні на 2009 рік. Позивачка зазначала, що, зволікаючи з укладенням нового колективного договору, відповідачі порушують її права та законні інтереси, оскільки колективний договір укладався в 2006 році з терміном дії один рік з моменту його підписання сторонами (п. 9.1. Колективного договору); колективний договір не обговорювався та не затверджувався на зборах трудового колективу; зміст колективного договору не відповідає вимогам статей [13](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/an_16/ed_2009_06_25/pravo1/KD0001.html?pravo=1#16), [97](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/an_336699/ed_2009_06_25/pravo1/KD0001.html?pravo=1#336699), [161](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/an_954/ed_2009_06_25/pravo1/KD0001.html?pravo=1#954), [162 КЗпП України](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/an_957/ed_2009_06_25/pravo1/KD0001.html?pravo=1#957) та ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди»; колективний договір не має жодного додатку, відсутні положення про преміювання та правила внутрішнього трудового розпорядку.

Посилаючись на зазначені обставини про численні порушення трудового законодавства з боку адміністрації установи, в тому числі і при прийнятті її на роботу, позивачка просила постановити рішення, ТОВ «ПростоФінанс» та профспілкову організацію ТОВ «ПростоФінанс» укласти колективний договір на 2009–2010 рік**.**

*Чи має позивачка право на представлення інтересів всієї профспілкової організації і чи може виступати від її імені?*

*Чи підлягає спір розгляду в порядку цивільного судочинства?*

*Якому органу надано право розглядати колективні трудові спори (конфлікти) з питань укладення чи зміни колективного договору, угоди?*

*Як ви вважаєте, у даному випадку, має місце зіткнення інтересів сторін трудових правовідносин чи порушення їх прав?*

*Яке рішення повинен ухвалити суд?*

***Практичне завдання до задачі:*** підготуйте позовну заяву від імені позивача.

**Задача № 2**

26 лютого 2007 року позивач – голова Вільної профспілки ВАТ «Полтавський ГЗК» в інтересах членів Вільної профспілки ВАТ «Полтавський ГЗК» звернувся до суду із позовом до Відкритого акціонерного товариства «Полтавський гірничо-збагачувальний комбінат» (далі ВАТ ««Полтавський ГЗК»«), Профспілкового комітету ВАТ «Полтавський ГЗК» про заборону відповідачам виконувати колективний договір на 2007 рік, посилаючись на те, що він є нікчемним, бо не створює юридичних наслідків відповідно до ст. 228 ЦК [України](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/an_843266/ed_2006_12_22/pravo1/T030435.html?pravo=1#843266), оскільки спрямований на порушення конституційних прав і свобод громадян на об’єднання в профспілки, та зобов’язати Профспілковий комітет ВАТ ««Полтавський ГЗК створити спільний представницький орган разом із ВП ВАТ ««Полтавський ГЗК»« для ведення переговорів, що передують укладенню Колективного договору на 2007 рік з дотриманням вимог ст. 4 ЗУ «Про колективні договори і угоди», ст. 12 [КЗпП України](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/ed_2007_02_07/pravo1/KD0001.html?pravo=1) та ст.ст. 10, 19 ЗУ «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» щодо рівності прав усіх діючих на підприємстві профспілок на здійснення ними представництва та захисту прав і інтересів членів профспілки.

Представники відповідачів позов не визнали. Обґрунтовуючи заперечення проти позову, представник ВАТ «Полтавський ГЗК» суду показав, що Колективний договір на 2007 рік відповідно до вимог ст. 4 ЗУ «Про колективні договори і угоди» був укладений з Профспілковим комітетом ВАТ «Полтавський ГЗК», до складу якої входить більша половина найманих працівників. Оскільки ст. 6 ЗУ «Про колективні договори і угоди»« забороняє будь-яке втручання власника або уповноваженого ним органу в діяльність профспілок при укладенні та виконанні колективних договорів, вимогу щодо зобов’язання створення спільного представницького органу з Профспілковим комітетом ВАТ «Полтавський ГЗК» з боку позивача вважає такою, що не ґрунтується на законі.

Заперечуючи проти позову, представник Профспілкового комітету ВАТ «Полтавський ГЗК» суду показав, що відповідно із вимогами ст. 14 [КЗпП України](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/ed_2007_02_07/pravo1/KD0001.html?pravo=1) проект колективного договору розроблявся з урахуванням пропозицій, що надійшли від трудових колективів структурних підрозділів до складу яких в т.ч. входять члени ВП ВАТ «Полтавський ГЗК», працівників комбінату, незалежно від їх членства в профспілці, а приймався на конференції трудового колективу ВАТ «Полтавський ГЗК». Спільний представницький орган з ВП ВАТ «Полтавський ГЗК» для ведення переговорів і укладення колективного договору не формувався через бездіяльність позивача, відсутність даних щодо кількості членів вільної профспілки, які є працівниками комбінату та через не визначення позивачем щодо своїх конкретних зобов’язань за колективним договором та відповідальності за їх невиконання, що є обов’язковою передумовою для створення об’єднаного представницького органу, як це передбачено [ст. 12 КЗпП України](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/an_454552/ed_2007_02_07/pravo1/KD0001.html?pravo=1#454552).

*Які вимоги висуваються до сторін при укладенні колективного договору?*

*Яких необхідно дотриматися умов щодо формування спільного представницького органу для укладення колективного договору?*

*За яких умов колективний договір може вважатися недійсним?*

*Чи передбачає трудове законодавство обов’язкові умови колективного договору?*

*Яке рішення повинен ухвалити суд?*

***Практичне завдання до задачі:*** *складіть заперечення проти позову згідно умови задачі.*

**Задача № 3**

Директор підприємства теплових мереж «Володимир-Волинськтеплокомуненерго» звернувся до суду в порядку цивільного судочинства з позовом до незалежної профспілки «Теплоенергетик» та професійної спілки працівників ПТМ «Володимир-Волинськтеплокомуненерго» про спонукання профспілкових комітетів до погодження законних вимог Галузевої угоди та внесення на підставі цього змін до колективного договору.

*Яким чином проводиться зміна та доповнення до колективного договору?*

*Як ви вважаєте, чи повинні умови колективного договору відповідати умовам Галузевої угоди?*

*Чи підлягає розгляду дана справа у порядку цивільного судочинства?*

*Яке рішення повинен ухвалити суд?*

***Практичне завдання до задачі:*** складіть проект протоколу внесення змін до колективного договору.

**Задача № 4**

ТОВ спільного підприємства по будівництву та експлуатації пансіонату «Нева» звернулось до суду з позовом до первинної профспілкової організації спільного підприємства (СП) по будівництву та експлуатації пансіонату «Нева», Управління праці та соціального захисту населення Алуштинської міської ради про визнання договору недійсним, спонукання до вчинення дій.

Свої вимоги позивач обґрунтовує тим, що в 2007 році між ТОВ СП «Нева» в особі директора Обухова О.М. і первинною профспілковою організацією СП «Нева» в особі голови профспілкового комітету Перевалова В.А. було укладено колективний договір на 2007–2012 рік, який зареєстровано Управлінням праці і соціального захисту населення Алуштинської міської ради за № 743 від 13.09.2007 року.

Зазначають, що укладений колективний договір укладений директором пансіонату «Нева» Обуховим О.М. без необхідного обсягу цивільної дієздатності, оскільки зазначений договір у відповідності до статуту товариства міг бути укладений від імені власника тільки Генеральним директором ТОВ СП «Нева».

Представник відповідача Управління праці і соціального захисту населення Алуштинської міської ради в судовому засіданні позов не визнав, просить в задоволені позову відмовити, так як колективний договір є дійсним, укладеним та зареєстрований у відповідності з вимогами чинного законодавства.

Відповідно виписки з протоколу позачергових загальних зборів учасників ТОВ СПБЕ пансіонату «Нева» від 11 грудня 2006 року в штатний розклад ТОВ СП «Нева» була введена посада директора пансіонату, на яку було призначено Обухова О.М. Також із матеріалів справи убачається, що колективний договір між сторонами було укладено в вересні 2007 року.

Дійсно, на момент підписання колективного договору діяв устав ТОВ СП по будівництву та експлуатації пансіонату «Нева» в новій редакції, затверджений протоколом зборів учасників товариства 11 грудня 2006 року зареєстрований 02.02.2007 року, яким були передбачені права та обв’язки Генерального директора. Пунктом 9.4 передбачено, що колективний договір з трудовим колективом укладає Генеральний директор.

Відповідно п. 1.1 зазначеного договору сторонами цього колективного договору є власник, в особі директора СП «Нева» та робітники підприємства в особі профспілкового колективу СП «Нева».

А відповідно до п. 7.5 колективного договору колективний договір від імені власника має право підписувати директор СП «Нева» Обухов О.М., який і підписав колективний договір.

Згідно з п. 1.2 Колективного договору ТОВ СП БЕП «Нева» колективний договір є правовим актом, який регулює трудові та соціально-економічні відносини між власником та робітниками на підставі взаємного узгодження інтересів сторін, прийнятий загальними зборами колективу.

*Через які органи реалізує свою правосуб’єктність первинна профспілкова організація у колективно-договірному регулюванні?*

*Визначте порядок реєстрації колективних договорів та угод.*

*Чи зберігається дія колективного договору у разі зміни власника?*

*Як урегулювати даний трудовий конфлікт?*

*Яке рішення повинен ухвалити суд?*

***Практичне завдання до задачі:*** *складіть протокол загальних зборів трудового колективу.*

**Задача № 5**

Петров звернувся до апеляційного суду із апеляційною скаргою на рішення Кіровського районного суду м. Макіївки від 18 серпня 2006 р., яким в задоволенні його позовних вимог до Дочірньої компанії ««Укртрансгаз» «Національної акціонерної компанії «Нафтобаз України» про стягнення вихідної допомоги відповідно до колективного договору в розмірі його доходу за два роки відмовлено.

Просить рішення скасувати, справу направити на новий розгляд, оскільки суд прийшов до неправильного висновку про те, що колективний договір складений на законних засадах і тому підприємство при його звільненні виконало свої обов’язки.

Судом першої інстанції встановлено, що Петров з 27 листопада 1995р. по 4 липня 2006р. працював в управлінні магістральних трубопроводів Дочірної компанії «Укртрансгаз» на посадах старшого юрисконсульта, виконуючого обов’язки начальника юридичного відділу, начальника юридичного відділу, начальником договірного та відділу договорів.

Згідно наказу від 4 липня 2006 р. Петрова звільнено з посади у зв’язку з реорганізацією в структурі апарату управління магістральних трубопроводів Дочірної компанії «Укртрансгаз», ліквідацією відділу договорів з виплатою вихідної допомоги у розмірі місячного середнього заробітку відповідно до п.2.3 колективного договору ДК «Укртрансгаз» на 2006 р.

Стаж роботи позивача складає 10 років, 8 місяців, 25 днів.

Згідно п. 2.3. Колективного договору, ухваленого 16 лютого 2006 р. між Дочірньою компанією «Укртрансгаз» в особі голови Ради директорів та Радою голів профкомів Дочірньою компанією «Укртрансгаз» працівникам, звільненим у зв’язку з ліквідацією або реорганізацією структурного підрозділу Компанії, скороченням чисельності або штату працівників, крім вихідної допомоги, передбаченої чинним законодавством, за рахунок коштів Компанії виплачується вихідна допомога залежно від стажу роботи в колишньому ВАТ «Укртрансгаз» у розмірах: чоловікам зі стажем роботи: від 10 до 15 років – двомісячний середній заробіток.

Згідно п. 2.4 колективного договору працівникам звільненим у зв’язку з реорганізацією або ліквідацією Компанії з її філіями виплачується вихідна допомога залежно від загального стажу роботи: чоловікам зі стажем роботи від 10 до 15 років – дохід за два роки.

*Які питання складають зміст колективного договору?*

*Чи можна в колективному договорі передбачити підстави для ліквідації юридичної особи – роботодавця?*

*Чи можна в колективному договорі передбачити умови та порядок виплати вихідної допомоги?*

*Яке рішення повинен ухвалити суд?*

***Практичне завдання до задачі***: складіть апеляційну скаргу на рішення (ухвалу) суду.

**Завдання для самостійної роботи до Теми 3:**

1. Порядок реєстрації колективного договору та угод
2. Порядок укладення колективних договорів і угод.
3. Відповідальність сторін колективних договорів і угод.
4. Загальна характеристика законодавства про колективні договори і угоди, принципи їх розробки та укладення.
5. Соціально-партнерські відносини по встановленню умов праці: суб’єкти, об’єкти; перспективи розвитку в Україні.

**Індивідуальні завдання до Теми 3:**

Скласти термінологічний словник до теми.

**ТЕМА 4. Правове регулювання зайнятості та працевлаштування**

***Семінарське заняття – 2 год.***

**План:**

1. Правове регулювання зайнятості.
2. Поняття підходящої роботи.
3. Порядок визнання особи безробітної.
4. Бронювання робочих місць.
5. Відповідальність за невиконання законодавства про зайнятість.

***Основні поняття, терміни та категорії, що підлягають засвоєнню:*** зайняті особи, безробітні, підходяща робота, служба зайнятості, бронювання робочих місць, квота робочих місць.

***Практичне заняття – 2 години***

**План:**

1. Правове регулювання зайнятості.
2. Поняття підходящої роботи.
3. Порядок визнання особи безробітної.
4. Бронювання робочих місць.
5. Відповідальність за невиконання законодавства про зайнятість.

***Уміння, які мають бути вироблені, та навички, які мають бути напрацьовані під час заняття:*** *знати* поняття зайнятості та категорії громадян, що відносяться до зайнятого населення; органи, які займаються працевлаштуванням громадян; поняття безробітного та його права; *вміти* орієнтуватись у законодавстві в сфері зайнятості; визначити, яка особа може отримати статус безробітного.

**Задача № 1**

Позивач Біляївський районний центр зайнятості звернувся до суду із позовом, в якому просив суд стягнути з ТОВ «Агрофірма «Дружба народів» штраф у розмірі 30380,00 гривень. В обґрунтування позовних вимог позивач посилається на те, що на підприємстві ТОВ «Агрофірма «Дружба народів» був працевлаштований громадянин Республіки Молдова Петрицький В.Г., який працював на посаді тракториста за наказом про прийняття на роботу від 18.06.2015 року № 20. При перевірці було встановлено, що у Петрицького В.Г. відсутня посвідка на постійне місце проживання, та не отримано дозволу на використання праці іноземця.

*Чи мають право на зайнятість в Україні іноземці та особи без громадянства?*

*На якій підставі підприємства, установи та організації мають право на застосування праці іноземців та осіб без громадянства на території України?*

*За якої умови роботодавцю дозволяється застосувати працю іноземця або особи без громадянства?*

*На які посади не можуть призначатись або якою трудовою діяльністю не можуть займатись іноземці та особи без громадянства на території України?*

*Чи порушені вимоги законодавства щодо працевлаштування іноземців на території України? Якщо так, то які?*

*Як суд повинен вирішити справу?*

***Практичне завдання до задачі:*** підготуйте позовну заяву від імені позивача.

**Задача № 2**

Громадянин Петров А.А. згідно рішення Харківського районного суду зобов’язаний до виплат аліментів на користь Петрової В.Г., на утримання неповнолітньої дитини – Петрової М.А., у розмірі 1/2 частини заробітку (доходу) щомісячно, але не менше ніж 30 % прожиткового мінімуму на дитину відповідного віку, починаючи з 09.08.2013 р. і до досягнення дитиною повноліття. Петров А.А. діючи умисно, маючи намір на ухилення від сплати аліментів, будучи працездатним і достовірно знаючи про необхідність щомісячно сплачувати аліменти на утримання дитини, не працевлаштувався, на обліку в Харківському районному центрі зайнятості з метою працевлаштування та отримання стабільної заробітної плати і можливості сплати аліментів, не перебував. Матеріальної допомоги на дитину не надавав, участі у його вихованні не приймав, на виклики державних виконавців не з’являвся, відомості про сплату заборгованості та поточних платежів до виконавчої служби Харківського району не надав.

*Які особи вважаються працездатними?*

*Які існують заходи щодо сприяння зайнятості населення? На що спрямовуються заходи щодо сприяння зайнятості населення?*

*Який порядок реєстрації осіб, які шукають роботу?*

*Чи повинен Харківський районний центр зайнятості самостійно працевлаштувати Петрова А.А.?*

*Чи можна Петрова А.А. притягнути до кримінальної відповідальності?*

***Практичне завдання до задачі:*** складіть заяву про надання статусу безробітного від імені Петрова А.А.

**Задача № 3**

До Запорізького окружного адміністративного суду надійшов адміністративний позов Розівського районного центру зайнятості (далі – позивач) до Ровного В.В. (далі – відповідач), в якому позивач просив суд стягнути з відповідача суму коштів допомоги по безробіттю у розмірі 741 грн. 42 коп. В обґрунтування позовних вимог позивач посилався на те, що Ровний В.В. був зареєстрований як такий, що шукає роботу. З 12.08.2015 йому надано статус безробітного. Під час перебування на обліку як безробітний Ровний В.В. приховав факт свого перебування у трудових відносинах на момент реєстрації з фізичною особою суб’єктом підприємницької діяльності Авнустінов О.Р., у якого працював за цивільно-правовим договором, та отримував винагороду у грошовій формі з 01.07.2015 по 30.09.2015. Позивач вважає, що приховавши факт щодо себе, відповідач незаконно отримав право одержувати допомогу по безробіттю, чим порушив вимоги чинного законодавства України.

*Яким нормативно-правовим актом регулюється правовий статус безробітних?*

*Які особи вважаються безробітними на території України?*

*Хто може набути статус безробітного за законодавством України?*

*Які права та обов’язки мають безробітні?*

*Чи вмотивовані вимоги Розівського районного центру зайнятості?*

*Чи зобов’язаний районний цент зайнятості зняти з реєстрації як безробітного Ровного В.В.? якщо так, то на якій підставі?*

*Яке рішення повинен винести суд?*

***Практичне завдання до задачі:*** підготуйте трудовий договір, укладений між Ровним В.В. та Авнустіновим О.Р.

**Задача № 4**

В червні 2015 року Котенко М.М. звернувся до суду з позовом про зобов’язання генерального директора ТОВ «Єристівський ГЗК» створити на підприємстві робочі місця за професією бурильник свердловин та екскаваторника з метою працевлаштування Котенко М.М. Позов обґрунтований посиланням на порушення відповідачем ч. 1 ст. 14 Закону України «Про зайнятість населення» в частині створення робочих місць для неконкурентоспроможних громадян у відповідності до визначеної законодавством квоти.

Представник відповідача позов не визнав, обґрунтовуючи невірним тлумаченням позивачем норм закону.

Суд, заслухавши пояснення сторін, дослідивши представлені ними на обґрунтування заявлених вимог та заперечень докази, відмовив у задоволенні позову з таких мотивів: Котенко М.М. 1961 р.н. має професію та трудовий досвід бурильника свердловин, машиніста екскаватора та слюсаря-ремонтника. З останнього місця роботи – ВАТ «ПГЗК», де він працював машиністом екскаватора, позивач був звільнений 09.01.2002 року за п.7 ст. 40 КЗпП України. Неодноразово перебував на обліку в Комсомольському міському центрі зайнятості. Востаннє статус безробітного було поновлено 07 червня 2013 року.

Як встановлено судом, на момент поновлення статусу безробітного, в базі вакансій Комсомольського міського центру зайнятості населення містилась вакансія машиніста бурової установки ТОВ «Єристівський ГЗК», яку позивач визначив для себе підходящою. Разом з тим, в прийомі на роботу в «Єристівський ГЗК» останньому за поясненням представника відповідача було відмовлено через невідповідність його спеціальності вимогам роботодавця, оскільки професія «бурильник свердловин» є відмінною від професії «машиніста бурової установки».

*Які категорії громадян мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню?*

*Які можливості надаються деяким категоріям громадян для підвищення конкурентоспроможності за законодавством України?*

*Що розуміється під підходящою роботою?*

*Що враховується під час пропонування підходящої роботи?*

*Яким чином здійснюється підбір підходящої роботи?*

*Яка робота не може вважатися підходящою для безробітного?*

*Чи правильно суд прийняв рішення?*

***Практичне завдання до задачі:*** складіть заперечення проти позову згідно умов задачі.

**Завдання № 5**

Подайте у вигляді схеми або таблиці організаційно-правові форми працевлаштування населення.

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

1. Порядок надання допомоги по безробіттю.
2. Загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття.
3. Надайте визначення понять «зайнятість» та «працевлаштування».
4. Як співвідносяться між собою «зайнятість» та «працевлаштування»?
5. Назвіть категорії осіб, які мають право на зайнятість.
6. Які особи належать до зайнятого населення?
7. Які гарантії у сфері зайнятості населення ви можете назвати?
8. Що розуміється під правом особи на соціальний захист у разі настання безробіття?

**Індивідуальні завдання до Теми 4:**

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

**ТЕМА 5. Поняття, зміст та види трудового договору.**

***Семінарське заняття – 2 години***

**План:**

1. Поняття, зміст та значення трудового договору.
2. Відмінність трудового договору від цивільно-правових угод (договори підряду, доручення) про виконання особистою працею окремих завдань.
3. Сторони трудового договору.
4. Види умов трудового договору та їх правове значення.
5. Класифікація трудового договору за формою, строками, змістом, суб’єктами.
6. Випробування при прийнятті на роботу.
7. Загальний порядок укладання трудового договору та оформлення прийняття на роботу. Трудова книжка.
8. Види трудового договору

***Основні поняття, терміни та категорії, що підлягають засвоєнню:*** трудовий договір, 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.

***Практичне заняття – 2 години***

**План:**

1. Поняття, зміст та значення трудового договору.
2. Відмінність трудового договору від цивільно-правових угод (договори підряду, доручення) про виконання особистою працею окремих завдань.
3. Сторони трудового договору.
4. Види умов трудового договору та їх правове значення.
5. Класифікація трудового договору за формою, строками, змістом, суб’єктами.
6. Випробування при прийнятті на роботу.
7. Загальний порядок укладання трудового договору та оформлення прийняття на роботу. Трудова книжка.
8. Види трудового договору

***Уміння, які мають бути вироблені, та навички, які мають бути напрацьовані під час заняття:*** *знати* поняття трудового договору та його сторони; 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.

**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).

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) 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.*

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

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. В чому особливості правового статусу іноземців та осіб без громадянства як сторони трудового договору?
11. Що таке трудова функція?
12. Що входить до обов’язків працівника за трудовим договором?

**Індивідуальні завдання до Теми 5:**

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

**ТЕМА 6. Зміна змісту та припинення трудового договору.**

***Семінарське заняття – 2 години***

**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.
6. Загальні підстави припинення трудового договору.
7. Припинення трудового договору з ініціативи працівника.
8. Припинення трудового договору з ініціативи роботодавця.
9. Припинення трудового договору з ініціативи третіх осіб.
10. Розрахунок при звільненні.

***Основні поняття, терміни та категорії, що підлягають засвоєнню:*** трудовий договір, 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.

***Практичне заняття – 2 години***

**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.
6. Загальні підстави припинення трудового договору.
7. Припинення трудового договору з ініціативи працівника.
8. Припинення трудового договору з ініціативи роботодавця.
9. Припинення трудового договору з ініціативи третіх осіб.
10. Розрахунок при звільненні.

***Уміння, які мають бути вироблені, та навички, які мають бути напрацьовані під час заняття:*** *знати* 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; *вміти* 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.

**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.*

**Задача № 6**

У зв'язку з приватизацією підприємства і перетворенням його в акціонерне товариство були проведені організаційні заходи, в результаті яких електрику Климову було доручено обслуговування ремонтного цеху і відділу постачання, в той час як раніше він обслуговував приміщення управлінських структур. Климов за наказом був прийнятий на підприємство електриком. Інженеру Свиридовій додатково було доручено розглядати раціоналізаторські пропозиції. Юрисконсульту Папіняну, який займався візуванням наказів і консультував з трудових спорів, було додатково доручено ведення претензійної роботи. Оплата праці цих працівників не змінилася. Всі вони заперечували проти такого рішення адміністрації і заявили, що звернуться до суду.

*Дайте правовий аналіз ситуації.*

**Задача № 7**

Менеджер Буряківський 7 липня подав заяву про звільнення з роботи за власним бажанням. Минуло два тижні, але наказу про звільнення Буряківського не було видано, він продовжував працювати.

Через місяць після подання заяви, на засіданні трудового колективу Буряківський допустив грубість у розмові з директором підприємства. Директор, керуючись заявою Буряківського від 7 липня, видав наказ про звільнення Буряківського за власним бажанням. Буряківський звернувся до суду з позовом про поновлення на роботі.

*Чи правомірне звільнення Буряківського?*

*Якщо Буряківський звернеться до вас, як до юриста, яку консультацію ви йому надасте?*

*Якщо директор підприємства звернеться до вас, як до юриста, яку консультацію ви йому надасте?*

*Яке рішення повинен ухвалити суд? Відповідь обґрунтуйте.*

**Практичне завдання до задачі:** складіть заяву працівника про звільнення за власним бажанням.

**Задача № 8**

Продавець Скаженко після роботи на вулиці міста скоїв дрібне хуліганство, за що був притягнутий до адміністративної відповідальності у вигляді адміністративного арешту на 15 діб. Після відбування арешту Скаженко дізнався, що адміністрація магазину звільнила його з роботи на прогул.

Вважаючи своє звільнення незаконним, Скаженко звернувся до суду з позовом про визнання незаконним його звільнення та про поновлення його на роботі.

*Чи правильно було звільнено Скаженка?*

*Якщо Скаженко звернеться до вас, як до юриста, яку консультацію ви йому надасте?*

*Якщо директор магазину звернеться до вас, як до юриста, яку консультацію ви йому надасте?*

*Яке рішення повинен ухвалити суд? Відповідь обґрунтуйте.*

**Практичне завдання до задачі:** підготуйте позовну заяву від імені позивача.

**Задача № 9**

Викладач університету Всезнайко прийшов на роботу в ледь помітному нетверезому стані. Дізнавшись про це, цього ж дня було видано наказ про звільнення викладача Всезнайка з роботи на підставі п. 7 ч. 1 ст. 40 Кодексу законів про працю України. Дізнавшись про це, Всезнайко звернувся до суду

з позовом про визнання незаконним його звільнення та про поновлення його на роботі.

*Чи правильну було звільнено викладача Всезнайка?*

*Якщо Всезнайко 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?*

***Практичне завдання до задачі:*** складіть проект наказу про звільнення з посади викладача Всезнайка згідно умов задачі.

**Задача № 10**

На зборах правління ПАТ «АТБ» 21 січня 2015 р. було прийняте рішення про вивільнення 2 з 6 працівників відділу маркетингу у зв’язку із змінами в організації виробництва і праці.

Перелік працівників відділу маркетингу наступний:

1. Яловенко П. К. – 35 р., вища освіта на фахом займаної посади, стаж роботи на посаді 10 р., одружений, має дитину віком 7 р.;

2. Сидоров А.А. – 55 р., вища освіта на фахом займаної посади, стаж роботи на посаді 20 р., одружений, має дружину – інваліда 2 групи по зору;

3. Скрипник Д.Р. – 26 р., освіти на фахом займаної посади немає, але навчається у ВУЗі за цим фахом на заочному відділені; місяць тому повернувся із зони АТО, набувши статусу учасника бойових дій, має стаж роботи на посаді 4 р., не одружений, дітей не має;

4. Мурашова О.С. – 40 р., вища освіта на фахом займаної посади, стаж роботи на посаді 10 р., не одружена, виховує двох неповнолітніх дітей.;

5. Хливнюк П.Р. – 45 р., вищої освіти на фахом займаної посади не має, стаж роботи на посаді 20 р., одружений, неповнолітніх дітей не має;

6. Поперетько К.Г. – 60 р., вища освіта на фахом займаної посади, стаж роботи за фахом 35 р., вдівець.

Менеджеру по персоналу та юристу ПАТ доручено вибрати таких працівників та скласти проект наказу про їх звільнення у зв’язку із змінами в організації виробництва і праці.

*Які працівники, на ваш погляд, можуть бути звільненні у зв’язку із змінами в організації виробництва і праці в ПАТ «АТБ»? Обґрунтуйте ваш вибір.*

*За якою нормою КЗпП України можуть бути звільнені ці працівники в даній ситуації?*

*Які критерії потрібно враховувати в першу чергу при виборі працівників, яких можна звільнити за даних умов?*

*У якому порядку здійснюється звільнення працівників у зв’язку із змінами в організації виробництва?*

***Практичне завдання до задачі:*** складіть проект наказу про звільнення двох працівників згідно умов задачі.

**Задача № 11**

Сичко прохворіла 4 місяці й З дні. Директор супермаркету звільнив її за п. 5 ст. 40 КЗпП України. У позовній заяві про поновлення на роботі Сичко повідомила, що вона єдиний працездатний член сім'ї і на її утриманні після смерті чоловіка знаходяться двоє малолітніх дітей. При розгляді спра­ви встановлено, що під час хвороби Сичко її заміняла інша продавщиця того ж супермаркету.

*Чи є підстави для звільнення Сичко? Як повинен вирі­шити справу суд?*

**Задача № 12**

Стешина - касирка з продажу квитків на залізничному вокзалі - була звільнена за грубе поводження з покупцями. Вона звернулася зі скаргою до виборного органу первинної профспілкової організації про поновлення на роботі, оскільки раніше до дисциплінарної відповідальності не притягалась, у Кодексі законів про працю України такої підстави для звільнення немає.

*Наскільки обгрунтовані доводи Стешиної?*

**Задача № 13**

Під час скорочення штату роботодавець виніс на розгляд виборного органу первинної профспілкової організації питання про згоду на звільнення старшого товарознавця Карпів. Під час обговорення з’ясувалося, що Карпів є матір’ю двох дітей, а її чоловік навчається у ВНЗ. Спеціальної освіти у неї немає. Посада, яку займає Карпів не ліквідовується, але на її місце з ліквідованої посади економіста переводиться Гурський, який має вищу освіту (сім’ї немає). На підприємстві є можливість працевлаштувати Карпів, але із зменшенням заробітної плати. Крім того, зясувалось, що попередження про звільнення за скороченням штату було зроблено Гурському, а не Карпів.

*Яке рішення повинен ухвалити виборний орган первинної профспілкової організації. Напишіть це рішення.*

**Задача № 14**

Остапенко була прийнята на роботу з 1 травня 2011 р. на час перебування у відпустці по догляду за дитиною бухгалтера Петровської. Петровська вийшла на роботу через дев'ять місяців. Остапенко подала довідку про те, що вона вагітна і відмовилася звільнити місце роботи. Незважаючи на заперечення Остапенко, 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.*

**Задача № 15**

Руднік — вчителька гімназії — під час виховної бесіди з учнем 9-го класу Матюховим не стрималася і дала йому ляпаса. Батьки учня звернулися до директора школи зі скаргою і вимагали звільнення вчительки з роботи. Збори трудового колективу, обговоривши поведінку Руднік, постановили просити адміністрацію школи звільнити Руднік. Директор школи в цей же день видав наказ про звільнення Руднік з роботи. У трудову книжку вчительки було внесено запис "Звільнена за однократне грубе порушення трудових обов'язків (п. 1 ст. 41 КЗпП України). Руднік звернулася з позовом до суду про поновлення її на роботі, обґрунтувавши свої вимоги тим, що має 28 років бездоганного педагогічного стажу, неодноразові заохочення, а учень Матюхов грубо поводився, систематично ображав і принижував її перед іншими учнями.

*Сформулюйте правові питання, які необхідно розв'язати і виступіть у ролі судді.*

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

1. Недійсність умов трудового договору, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю
2. Відмінність між переведенням і переміщенням.
3. Випадки відсторонення від роботи.
4. Який порядок зміни змісту трудового договору?
5. Чи дозволяється зміна умов трудового договору в односторонньому порядку?
6. Що таке переведення?
7. Які умови трудового договору змінюються при переведенні працівника?
8. Які гарантії передбачені у чинному законодавстві при переведенні працівника?
9. Як відбувається переведення за ініціативою працівника?
10. Вкажіть порядок переведення працівника у зв’язку зі станом здоров’я?
11. Які існують гарантії при переведенні вагітних жінок та жінок, які мають дітей?
12. Який порядок здійснення переведення за ініціативою роботодавця?

**Індивідуальні завдання до Теми 6:**

1. Складіть презентацію з даної теми.

**ТЕМА 7. Робочий час та час відпочинку.**

***Семінарське заняття – 2 години***

**План:**

1. Поняття робочого часу та його види. Нормальна тривалість робочого часу.
2. Скорочений та неповний робочий час. Ненормований робочий день.
3. Режим робочого часу: поняття та види (змінна робота, вахтовий метод, гнучкі графіки роботи).
4. Облік робочого часу та його особливості.
5. Надурочні роботи: поняття, порядок застосування, гранично припустимі норми надурочних робіт.
6. Розрахунки за надурочні роботи. Заборона на залучення до надурочних робіт деяких категорій працюючих.
7. Поняття і види часу відпочинку: перерви протягом робочого дня (зміни); щоденні перерви в роботі; щотижневий відпочинок; святкові неробочі дні; відпустки.
8. Поняття, характеристика видів, тривалість та порядок надання відпусток.
9. Додаткові відпустки. Відпустки для виконання державних та громадських обов'язків.

***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.

***Практичне заняття – 2 години***

**План:**

1. Поняття робочого часу та його види. Нормальна тривалість робочого часу.
2. Скорочений та неповний робочий час. Ненормований робочий день.
3. Режим робочого часу: поняття та види (змінна робота, вахтовий метод, гнучкі графіки роботи).
4. Облік робочого часу та його особливості.
5. Надурочні роботи: поняття, порядок застосування, гранично припустимі норми надурочних робіт.
6. Розрахунки за надурочні роботи. Заборона на залучення до надурочних робіт деяких категорій працюючих.
7. Поняття і види часу відпочинку: перерви протягом робочого дня (зміни); щоденні перерви в роботі; щотижневий відпочинок; святкові неробочі дні; відпустки.
8. Поняття, характеристика видів, тривалість та порядок надання відпусток.
9. Додаткові відпустки. Відпустки для виконання державних та громадських обов'язків.

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

**Задача № 1.**

Позивач Голов'янко звернувся до суду з позовом до Дочірнього підприємства «Сумський облавтодор» ВАТ ДАК Автомобільні дороги України про скасування Наказу про відпустку та перенесення відпустки вказуючи, що згідно Наказу Дочірнього підприємства «Сумський облавтодор» ВАТ ДАК Автомобільні дороги України № 58 від 24.07.2013р. надано щорічну відпустку за період роботи з 26.04.2011р. по 25.04.2012р. строком 24 календарних днів основної відпустки, 7 календарних днів додаткової відпустки за ненормований робочий час по 29.08.2013р. включно. Позивач звернувся до відповідача з вимогою про перенесення відпустки на інший час. Відповідач в телефонній розмові відмовився виконати положення трудового законодавства. Позивач просить суд визнати протиправними дії Дочірнього підприємства «Сумський облавтодор» ВАТ ДАК Автомобільні дороги України по невиплаті за три дні до початку відпустки заробітної плати. Визнати протиправним дії відповідача по ухиленню від перенесення відпустки на інший термін згідно вимоги від 05 серпня 2013 року, та просить зобов'язати відповідача Дочірне підприємство «Сумський облавтодор» ВАТ ДАК Автомобільні дороги України код ЄДРПОУ 37075627, що знаходиться за адресою 69195 м. Суми вул. Лихівська, б. 58 в особі начальника підприємства видати Наказ про перенесення відпустки на інший час з погодженням строку за період роботи з 26.04.2011р. по 25.04.2012р. строком 24 календарних днів основної відпустки, 7 календарних днів додаткової відпустки за ненормований робочий час. В судовому засіданні позивач та його представник позовні вимоги підтримали у повному обсязі, обставини викладені в позовній заяві підтвердили в судовому засіданні, просять суд позов задовольнити у повному обсязі. В судовому засіданні представник відповідача Дочірнього підприємства «Сумський облавтодор» ВАТ ДАК Автомобільні дороги України про скасування Наказу про відпустку та перенесення відпустки Голов'янко позовні вимоги не визнав, та вважає дії відповідача протиправними, просить суд відмовити в задоволенні позовних вимог.

*Хто з працівників має право на додаткову відпустку за ненормований робочий час?*

*Яка процедура перенесення основної відпустки на інший час?*

*Яке рішення повинен ухвалити суд?*

***Практичне завдання до задачі:*** складіть графік відпусток.

**Задача № 2.**

Технолог Бортніков звернувся із заявою до директора заводу з проханням установити йому неповний робочий тиждень, оскільки вільний час потрібен йому для виконання іншої роботи за сумісництвом. З такою самою заявою звернулася Мамчур, яка має двох дітей 5 та 6 років, які часто хворіють та не можуть відвідувати дитячу установу. Директор заводу відмовив у проханні заявникам, посилаючись на те, що за таких умов виробництва він не може дати згоду на встановлення неповного робочого часу і запропонував звільнитися за власним бажанням.

*Які підстави і порядок установлення неповного робочого часу? Чи законні дії директора заводу?*

**Задача № 3.**

Похілова працює нічним сторожем на приватному підприємстві. Режим роботи — з 18 год вечора до 5 год ранку, шість днів на тиждень. Водночас за період з 4 серпня до 25 вересня вихідних днів не надавалося. Похілова звернулася за роз'ясненням до адвоката.

*Складіть відповідь.*

**Задача № 4.**

Позивач Миронов звернувся до суду з позовом до заводу про встановлення йому додаткової відпустки за роботу з шкідливими умовами праці. Рішенням КТС заводу в задоволенні вимог Миронову 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 установлення нових.

*Проведіть правову оцінку ситуації і визначте підвідомчість спору.*

**Задача № 5.**

Технолог Тимофєєва звернулася із заявою до директора заводу "Оріон" з проханням встановити їй неповний робочий тиждень, оскільки вона змушена здійснювати догляд за важко хворим батьком, що проживає з нею в одній квартирі, а також вона одна виховує дитину у віці 12 років. Директор заводу відмовив у проханні Тимофєєвій, посилаючись на те, що умови виробництва не дозволяють йому дати згоду на встановлення неповного робочого часу і запропонував звільнитися за власним бажанням.

*Чи законні дії директора заводу?*

**Завдання для самостійної роботи до Теми 7:**

1. Відмінність між нормальним, скороченим та неповним робочим часом.
2. Правові нормативи робочого часу.
3. Поняття і види робочого дня, робочої зміни, робочого тижня.
4. Режим та облік робочого часу.
5. Відмінність надурочної роботи від ненормованого робочого дня.
6. Чергування.
7. Порядок обчислення середньої заробітної плати.

**Індивідуальні завдання до Теми 7:**

1. Підготуйте презентацію з даної теми.

**ТЕМА 8*.* Оплата праці**

***Семінарське заняття – 2 год****.*

План:

1. Поняття та структура заробітної плати.
2. Тарифна система оплати праці та її елементи.
3. Нормування праці на підприємстві.
4. Системи заробітної плати та її види.
5. Гарантійні виплати і доплати. Компенсаційні виплати.

***Основні поняття, терміни та категорії, що підлягають засвоєнню:*** заробітна плата, мінімальна заробітна плата, тарифна система оплати праці, тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів, тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники), премії, індексація заробітної плати, вихідна допомога, гарантійні виплати, гарантійні доплати, компенсаційні виплати.

***Практичне заняття – 2 години***

План:

1. Поняття та структура заробітної плати.
2. Тарифна система оплати праці та її елементи.
3. Нормування праці на підприємстві.
4. Системи заробітної плати та її види.
5. Гарантійні виплати і доплати. Компенсаційні виплати.

***Уміння, які мають бути вироблені, та навички, які мають бути напрацьовані під час заняття:*** *знати:* поняття заробітної плати та її елементи; форми виплати заробітної плати; строки та періодичність виплати заробітної плати; *вміти:* орієнтуватись у законодавстві щодо мінімальної заробітної плати; визначити розмір гарантійних та компенсаційних виплат.

**Задача № 1**

У жовтні 2007 року Петріковський С. звернувся до суду з позовом до Приватного сільськогосподарського підприємства «Перемога» про стягнення боргу із заробітної плати та відшкодування моральної шкоди.

Петріковський С. зазначив, що в 2000 році на базі КСП «Перемога» було створено ПСП «Перемога» де він залишився працювати головним агрономом.

За період з 1 січня 2004 року внаслідок недотримання відповідачем Галузевої угоди агропромислового комплексу, інших порушень трудового законодавства (незаконне переведення на неповний робочий день, відсторонення від роботи, недостовірний облік відпрацьованого часу, виплати заробітної плати нижче мінімального розміру, нездійснення індексації заробітної плати) йому було недоплачено 29531,79грн.

Посилаючись на це, Петріковський С. просив стягнути на свою користь заборгованість із заробітної плати та компенсацію втрати частини доходів у зв’язку із зростанням споживчих цін у сумі 34533,63грн., та на відшкодування моральної шкоди 15000грн.

29 липня 2009 року Петріковський С. збільшив розмір позовних вимог, просив стягнути з відповідача на свою користь борг із заробітної плати та на відшкодування втрати частини доходів компенсацією в загальній сумі 51090,16грн., посилаючись на те, що порушення його прав відбулося до його звільнення з роботи 01.12.2007р. На відшкодування моральної шкоди позивач просив стягнути на свою користь з відповідача 30000грн.

*Яким чином встановлюється розмір нарахованої заробітної плати?*

*Якими нормативно-правовими документами регулюється порядок та розміри нарахування заробітної плати?*

*Які дії повинен вчинити суд для з’ясування розміру заробітної плати недоплаченої позивачеві?*

*Які платежі підлягають обов’язковому відрахуванню з заробітної плати?*

*Як визначається сума компенсації втрати частини доходів у зв’язку з затримкою їх виплати?*

*Яким чином обчислюється компенсація у випадку, коли грошовий дохід (зарплата) було нараховано, але вчасно не виплачено?*

*У яких випадках відбувається відшкодування власником або уповноваженим ним органом моральної шкоди працівнику? Чи повинен відшкодувати відповідач завдану Петріковькому С. моральну шкоду?*

*Яке рішення повинен ухвалити суд? Обґрунтуйте ваш висновок.*

***Практичне завдання до задачі:*** складіть позовну заяву від імені позивача.

**Задача № 2**

Сторож Шахтопрохідницького управління № 6 Терешкова С. звернулася до КТС установи із проханням захистити її право на додаткову оплату за суміщення професій. У заяві вона пояснила, що, крім своєї роботи, впродовж зимового періоду виконувала також обов’язки кочегара, забезпечуючи пічне опалення, яким обладнане приміщення, а тому просила виплатити їй за листопад-квітень 50 % зарплати кочегара. Представник роботодавця на засіданні КТС заперечував проти такої оплати, мотивуючи тим, що Терешкова С. виконувала роботу кочегара з власної ініціативи, у вільний від роботи час. Адміністрація цю роботу їй не доручала. Крім того, з’ясувалося, що Терешкова С. працює сторожем Шахтопрохідницького управління № 6 за сумісництвом, а основна її робота – медсестра санаторію «Славкурорт».

*Проаналізуйте ситуацію. Як оплачується робота за сумісництвом та в разі суміщення професій і посад?*

*Розкрийте поняття заробітної плати, її відмінність від винагороди за цивільно-правовими договорами, гарантійних та компенсаційних виплат.*

*Яким чином організовується оплата праці на підприємствах?*

*Назвіть строки, періодичність і місце виплати заробітної плат?*

*Які види робіт не є сумісництвом?*

*Як КТС має вирішити спір?*

*Обґрунтуйте відповідь.*

***Практичне завдання до задачі***: підготуйте заперечення проти позову за умовами задачі

**Завдання для самостійної роботи до Теми 8:**

1. Порядок обчислення середньої заробітної плати.
2. Охарактеризуйте конституційні засади права працівників на заробітну плату.
3. Що слід розуміти під заробітною платою, її відмінності від винагород за цивільно-правовими договорами, гарантійних і компенсаційних виплат?
4. Соціально-економічні аспекти оплати праці.
5. Яким чином компенсується робота у вихідні дні?
6. Який порядок оплати творчих відпусток та відпусток у зв’язку з навчанням?
7. Види систем заробітної плати, їх зміст.
8. Як обмежується утримання із заробітної плати?
9. Який порядок обчислення середньої заробітної плати?
10. Який порядок нарахування внесків до фондів соціального страхування?

**Індивідуальні завдання до Теми 8:**

1. Скласти термінологічний словник до теми;
2. Підготуйте мультимедійну презентаціюза даною темою.

**ТЕМА 9*.* Дисципліна праці. Дисциплінарна та матеріальна відповідальність сторін трудового договору**

***Семінарське заняття – 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. В чому полягає об’єктивний та суб’єктивний аспект негативної матеріальної відповідальності суб’єктів трудових правовідносин?
15. Чи діє у трудовому праві принцип презумпції невинуватості працівника?
16. На кого покладається обов’язок доказування наявності умов для покладання матеріальної відповідальності на працівника?
17. В чому полягає відмінність матеріальної відповідальності в трудовому праві від майнової відповідальності в цивільному праві?
18. Який строк позовної давності для звернення з позовом про стягнення з працівника матеріальної шкоди?
19. Які різновиди матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин виділяють у науковій літературі

***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, статути і положення про дисципліну, матеріальна відповідальність, умови матеріальної відповідальності, пряма дійсна шкода, протиправна дія (бездіяльність), вина, відшкодування збитку.

***Практичне заняття – 2 години***

**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. В чому полягає об’єктивний та суб’єктивний аспект негативної матеріальної відповідальності суб’єктів трудових правовідносин?

15. Чи діє у трудовому праві принцип презумпції невинуватості працівника?

16. На кого покладається обов’язок доказування наявності умов для покладання матеріальної відповідальності на працівника?

17. В чому полягає відмінність матеріальної відповідальності в трудовому праві від майнової відповідальності в цивільному праві?

18. Який строк позовної давності для звернення з позовом про стягнення з працівника матеріальної шкоди?

19. Які різновиди матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин виділяють у науковій літературі

***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:* 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

**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.

**Задача № 7**

18 березня 2010 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 2010 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?*

***Практичне завдання до задачі:*** *складіть акт про відсутність працівника на робочому місці.*

**Задача № 8**

Вантажник Чаусов протягом трьох днів не виходив на роботу, оскільки гуляв на весіллі у сусіда, що женив сина. Протягом цих днів на базу підприємства, де працював Чаусов, прибула велика вантажна автомашина 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 Чаусову добровільно внести 510 гривень як матеріальну шкоду, завдану підприємству. Чаусов від добровільного відшкодування шкоди відмовився, тому директор звернувся з позовом до районного суду.

*Чи підлягає цей позов задоволенню?*

**Задача № 9**

Водій сільгосппідприємства "Першотравневий" Луков, використовуючи без дозволу адміністрації автомашину вособистих цілях, потрапив у аварію. Вартість ремонту склала 8000 грн. Крім цього, внаслідок дощу загинуло на току зерновартістю 28000 грн, яке нічим було вивезти. Директор сільгосппідприємства подав позов про стягнення з Лукова 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 Миронюк, який сам обілечував 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. Миронюк про факт крадіжки зразу ж заявив адміністрації автопарку.

Оскільки винного в крадіжці виявлено не було, адміністрація запропонувала Миронюку внести до каси вартість білетів на суму 242 гривні. Миронюк 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 Миронюка 242 гривень. Районний суд стягнув з Миронюка на користь автобусного парку 242 гривні у погашення завданої шкоди.

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

*Складіть від імені Миронюка касаційну скаргу.*

**Задача № 11**

Майстер ковбасного цеху райспоживспілки Семенов змінив технологію виготовлення варених ковбас, зменшивши час її варіння. Таку технологію він прочитав у журналі «Харчова промисловість». Але виявилося, 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 райспоживспілці завдана шкода на суму 2135 гривень. На цю суму був пред'явлений позов до Семенова.

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

*Чи обгрунтовані законом заперечення Семенова?*

**Задача № 12**

Водій міжміського автобуса Миронюк, який сам обілечував 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. Миронюк про факт крадіжки зразу ж заявив адміністрації автопарку.

Оскільки винного в крадіжці виявлено не було, адміністрація запропонувала Миронюку внести до каси вартість білетів на суму 242 гривні. Миронюк 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 Миронюка 242 гривень. Районний суд стягнув з Миронюка на користь автобусного парку 242 гривні у погашення завданої шкоди.

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

*Складіть від імені Миронюка касаційну скаргу.*

**Завдання для самостійної роботи до Теми 9:**

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 до Теми 9:**

Скласти термінологічний словник до теми.

**ТЕМА 10*.* Охорона праці**

***Семінарське заняття – 2 год****.*

План:

1. Поняття охорони праці та її правове забезпечення.
2. Нормативні акти про охорону праці.
3. Організаційно-правові форми забезпечення охорони праці: планування; фінансування; проведення інструктажів (вступний, первинний, повторний, позаплановий); медичних оглядів; навчання працівників правилам техніки безпеки, виробничої санітарії
4. Забезпечення засобами індивідуального захисту
5. Органи нагляду і контролю за охороною праці та їх повноваження
6. Організація охорони праці. Розслідування та облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій.
7. Відповідальність за порушення законодавства про охорону праці
8. Державне управління охороною праці. Державний нагляд та контроль за охороною праці.

***Основні поняття, терміни та категорії, що підлягають засвоєнню:*** охорона праці, правила по техніці безпеки та виробничій санітарії, служба охорони праці на підприємстві, комісія з питань охорони праці, економічне стимулювання охорони праці, нещасний випадок на виробництві, професійне захворювання.

***Практичне заняття – 2 години***

**План:**

1. Поняття охорони праці та її правове забезпечення.
2. Нормативні акти про охорону праці.
3. Організаційно-правові форми забезпечення охорони праці: планування; фінансування; проведення інструктажів (вступний, первинний, повторний, позаплановий); медичних оглядів; навчання працівників правилам техніки безпеки, виробничої санітарії
4. Забезпечення засобами індивідуального захисту
5. Органи нагляду і контролю за охороною праці та їх повноваження
6. Організація охорони праці. Розслідування та облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій.
7. Відповідальність за порушення законодавства про охорону праці
8. Державне управління охороною праці. Державний нагляд та контроль за охороною праці.

***Уміння, які мають бути вироблені, та навички, які мають бути напрацьовані під час заняття:*** *знати:* поняття охорони праці; служба з питань охорони праці; *вміти:* застосувати нормативно-правові актіи з питань охорони праці.

**Задача № 1**

09 квітня 2015 року позивач Рогова О.В. звернулась до суду з позовом, посилаючись на те, що вона працювала на Харківському плитковому заводі з 11.06.2007 р. по 06.01.2014 р. транспортувальником прес-порошку. 26 липня 2012 р. вона в період роботи в цеху побачила свого колишнього чоловіка Власенка К.І., який не є працівником цього підприємства. Він почав наближатися до неї, позивач злякалася, що Власенко К.І. спричинить їй тілесні ушкодження, та вскочила на підвіконня відкритого вікна в цеху й впала з другого поверху, внаслідок чого від падіння отримала важку травму правої ноги. Позивач вважає, що, оскільки Власенко К.І., не будучи працівником підприємства, з не відомих причин був пропущений охоронниками прохідної на територію заводу та цеху в робочий час, тому ця травма повинна кваліфікуватися як виробнича. На підставі висновків комісії з розслідування був складений акт за формою Н-5, в якому було записано, що нещасний випадок не пов’язаний з виробництвом. За висновком МСЕК її визнано інвалідом 3-ої групи від професійного захворювання з втратою професійної працездатності 50% безстроково.

Позивач вважає, що висновки комісії щодо кваліфікації нещасного випадку як такого, що не пов’язаний з виробництвом, не відповідають законодавству та просить суд визнати відповідний акт за формою Н-5 недійсним. У свою чергу встановити, що нещасний випадок, який стався з позивачем, пов’язаним з виробництвом та зобов’язати відповідача скласти про це новий акт за формою Н-1.

Представник відповідача проти позову заперечував з тих підстав, що оскільки травма була отримана позивачем не внаслідок виробничого фактору, а внаслідок хуліганських дій іншої особи, то випадок від 26 липня 2012 р., який трапився з Роговою О.В., не можна вважати пов’язаним з виробництвом. За обставин, яких позивач отримала каліцтво, жодного впливу небезпечного виробничого фактору не було. У виробничий або технологічний процес перебування на підвіконні не входить, що також не є виконанням трудових обов’язків, тому підприємство й визначило відсутність зв’язку з умовами виробництва.

*Яким нормативно-правовим актом визначений порядок проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків?*

*Чи можна вважати нещасний випадок, що трапився з Роговою О.В., пов’язаним з виробництвом?*

*Чи є у даному випадку вина підприємства в тому, що до робочого місця Рогової О.В. була допущена стороння особа, в результаті чого, як вважає остання, підприємство не забезпечило їй безпечні та належні умови праці?*

*Яке рішення повинен ухвалити суд?*

***Практичне завдання до задачі:*** складіть Акт розслідування нещасного випадку за формою Н-5 згідно умов задачі.

**Задача № 2**

18 серпня 2015 р. приблизно о 10:30 год. в Управлінні Пенсійного фонду України в Дарницькому районі міста Києва стався нещасний випадок з працівницею вказаного управління Кардашовою Ю.В. З матеріалів розслідування вказаного випадку вбачається, що Кардашова Ю.В., спускаючись по сходах з приймальні, що знаходиться на другому поверсі, через запаморочення голови упала на площадку між сходовими маршами першого та другого поверхів, внаслідок чого отримала злам великого горбика лівої плечової кістки без зміщення.

Проведеним комісією розслідуванням нещасного випадку встановлено, що нещасний випадок не пов’язаний з виробництвом, про що було складено акти за формою Н-5. Комісія не виявила жодних небезпечних або шкідливих виробничих факторів, які б могли вплинути на погіршення стану здоров’я Кардашової Ю.В., що, на думку членів комісії, є обов’язковою умовою визнання нещасного випадку таким, що пов’язаний з виробництвом. Тим більше в протоколі опитування потерпілої Кардашової Ю.В. нею особисто зазначено, що причиною її падіння стало запаморочення, яке могло бути наслідком прийняття нею пігулки від головного болю. За таких обставин комісія дійшла висновку, що при відсутності впливу небезпечних чи шкідливих виробничих факторів, нещасний випадок є таким, що не пов’язаний з виробництвом.

У свою чергу Кардашова Ю.В., не погоджуючись з висновками комісії, пояснила, що нещасний випадок з нею стався, коли вона поверталася з кабінету заступника начальника управління, де робила ксерокопії документів. Що стало причиною запаморочення, в результаті якого вона упала зі східців на площадку і отримала перелом руки, їй невідомо. Заперечила, що запаморочення могло бути наслідком прийому пігулки пенталгіну, вказавши, що цей препарат вона приймає з 18 років, коли болить голова, при цьому жодних побічних його наслідків вона не відчувала. Як наслідок, Кардашова Ю.В. звернулася до суду із позовом про скасування складеного акту розслідування нещасного випадку, що стався 18 серпня 2015 р., та проведення повторного його розслідування.

*На Вашу думку, чи є правомірними висновки комісії з розслідування у даному випадку?*

*Чи можна вважати нещасні випадки, що сталися внаслідок раптового погіршення стану здоров’я працівника під час виконання ним трудових обов’язків, як такі, що не пов’язані з виробництвом?*

*Хто виступатиме відповідачем у даному випадку?*

*Яке рішення повинен ухвалити суд?*

***Практичне завдання до задачі:*** складіть Повідомлення про нещасний випадок згідно умов задачі.

**Завдання для самостійної роботи до Теми 10:**

1. Підготуйте наступні документи:

- проект інструкції про охорону праці працівника (посада на вибір);

- проект Акту стану перевірки охорони праці на підприємстві;

- проект Акту щодо невиробничого травматизму;

- проект Акту Н-5;

- журнал інструктажів з охорони праці.

2. Підготуйте мультимедійну презентаціюза даною темою.

**Індивідуальні завдання до Теми 10:**

Підготуйте реферативне повідомлення за матеріалами публікацій в наукових періодичних виданнях, в яких висвітлюються проблемні питання з даної теми.

**ТЕМА 11*.* Трудові спори**

**Завдання для самостійної роботи до Теми 11:**

1. Поняття, класифікація та причини виникнення трудових спорів.
2. Організація, склад і компетенція комісій по трудовим спорам.
3. Виконання рішень КТС по трудовим спорам.
4. Порядок розгляду колективних трудових спорів.
5. Правові наслідки законного і незаконного страйку.

**Індивідуальні завдання до Теми 11:**

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. 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.

**РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА**

**Рекомендована література до Теми 1:**

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322–VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971 – додаток до № 50. – ст. 375.
2. 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>
3. 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.
4. Трудове право : підручник / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жернакова. – X. : Право, 2012. – 496 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. : НікаНова, 2012. – 560 с.
6. 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.
7. 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:**

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322–VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971 – додаток до № 50. – ст. 375.
2. . 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
3. 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.
4. 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.
5. 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 3:**

1. Венедіктов С. В. Роль колективного договору в правовому регулюванні трудових відносин / С. В. Венедіктов // Форум права. – 2007. – № 2 – С. 20–23.
2. Золотухіна Л. О. Забезпечення інтересів працівників у змісті колективного договору / Л. О. Золотухіна // Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. – 2012. – № 2. – С. 194–202.
3. Іншин М. І. Трудове право України : підручник / М. І. Іншин, В. І. Щербина. – Х. : Диса плюс, 2014. – 499 с.
4. Колективні договори у вищих навчальних закладах ІІІ-ІV рівнів акредитації : схеми, таблиці, примірні форми, бібліографія, нормативно-правові акти та роз’яснення / за ред. О. М. Ярошенка. – Х. : Право, 2010. – 248 с.
5. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР //Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – ст. 141.
6. Про громадські об’єднання : Закон України від 22.03.2012 № 4572-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013.– № 1. – Ст. 1.
7. Про колективні договори і угоди : Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 36. – Ст. 361
8. Про Національну тристоронню соціально-економічну раду : Указ Президента України вiд 02.04.2011 за № 347/2011 // Офіційний вісник України. – 2011. – № 26. – Стор. 14.
9. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР// Відомості Верховної Ради України. – 1998.– № 34. – Ст.227.
10. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999.– № 45. – Ст.397
11. Про розвиток соціального діалогу в Україні: Указ Президента України від 29.12.2005 № 1871 // Офіційний вісник України. – 2005. –№ 52. – Стор. 318 (втратив чинність).
12. Про соціальний діалог в Україні : Закон України від 23.12.2010 № 2862-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011. –№ 28. – Ст. 255.

**Рекомендована література до Теми 4:**

1. Деякі питання державного управління у сфері зайнятості населення : Постанова Кабінету Міністрів України від 05.03.2014 № 90 // Офіційний вісник України. – 2014. – № 30. – стор. 11. – стаття 826.
2. Кайтанський О. С. Правове забезпечення соціального захисту молоді в Україні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / О. С. Кайтанський. – Одеса, 2015. – 20 c.
3. [Кайтанський О. С.](http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?Z21ID=&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&S21STN=1&S21REF=10&S21FMT=fullwebr&C21COM=S&S21CNR=20&S21P01=0&S21P02=0&S21P03=A=&S21COLORTERMS=1&S21STR=%D0%9A%D0%B0%D0%B9%D1%82%D0%B0%D0%BD%D1%81%D1%8C%D0%BA%D0%B8%D0%B9%20%D0%9E$) Працевлаштування молоді за законом України «Про зайнятість населення» / О. С. Кайтанський // [Митна справа](http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?Z21ID=&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&S21STN=1&S21REF=10&S21FMT=JUU_all&C21COM=S&S21CNR=20&S21P01=0&S21P02=0&S21P03=IJ=&S21COLORTERMS=1&S21STR=%D0%9616417). – 2013. – № 4(2). – С. 314–318.
4. Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування : Закон України від 09.07.2003 № 1058-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № № 49-51. – ст. 376.
5. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 24. – ст.243.
6. 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
7. 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 c.

**Рекомендована література до Теми 5:**

1. Жернаков В. В. Трудове право : підручник / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін.; за ред. В. В. Жернакова. – Х. : Право, 2012. – 496 с.
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971 – додаток до № 50. – ст. 375.
3. Конвенція Міжнародної організації праці про приватні агентства зайнятості від 19.06.1997 р., № 181 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: // <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_046>.
4. Конституція України вiд 28.06.1996 № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. − 1996. – № 30. – Ст. 141.
5. Лавріненко О. В. Суспільні відносини
6. Про затвердження Типової форми контракту з керівником підприємства, що є у державній власності : постанова Кабінету Міністрів України від 02.08.1995 № 597 // Зібрання постанов Уряду України. – 1995. – № 11. – Ст. 264.
7. Про затвердження Типової форми контракту з працівником : наказ міністерства праці України від 15.04.1994 № 23 [Електронний ресурс] . – Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0084-94
8. 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 № 260 // Офіційний вісник України. – 2001. – № 27. – Ст. 1219.

**Рекомендована література до Теми 6:**

1. Жернаков В. В. Трудове право : підручник / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін.; за ред. В. В. Жернакова. – Х. : Право, 2012. – 496 с.
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971 – додаток до № 50. – ст. 375.
3. Конвенція Міжнародної організації праці про приватні агентства зайнятості від 19.06.1997 р., № 181 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: // <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_046>.
4. Конституція України вiд 28.06.1996 № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. − 1996. – № 30. – Ст. 141.
5. Лавріненко О. В. Суспільні відносини
6. Про затвердження Типової форми контракту з керівником підприємства, що є у державній власності : постанова Кабінету Міністрів України від 02.08.1995 № 597 // Зібрання постанов Уряду України. – 1995. – № 11. – Ст. 264.
7. Про затвердження Типової форми контракту з працівником : наказ міністерства праці України від 15.04.1994 № 23 [Електронний ресурс] . – Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0084-94
8. 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 № 260 // Офіційний вісник України. – 2001. – № 27. – Ст. 1219.

**Рекомендована література до Теми 7:**

1. 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.
2. Дмитрієва К. Вчення про час відпочинку: концептуальні положення / К. Дмитрієва // Юридичний вісник. – 2013. – № 2. – С.131–135.
3. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971 – додаток до № 50. – ст. 375.
4. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 2 . – Ст. 4 .
5. Про затвердження умов, тривалості, порядку надання та оплати творчих відпусток : Постанова Кабінету Міністрів України від 9.01.1998 № 45 // Офіційний вісник України. – 1998. – № 3. – стор. 198. – стаття 105.
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. – X. : НікаНова, 2012. – 560 с.

**Рекомендована література до Теми 8:**

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971 – додаток до № 50. – ст. 375.
2. Про оплату праці : Закон України вiд 24.03.1995 № 108/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 17. – ст. 121.
3. Про практику розгляду судами трудових спорів : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 № 9 // Дебет-Кредит (Галицькі контракти). – 2008. – № 29. – стор. 279.
4. 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=32260
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. – X. : НікаНова, 2012. – 560 с.

**Рекомендована література до Теми 9:**

1. Кодекс законів про працю України: затверджено Законом Української РСР від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради Української РСР. – 1971. – № 50 (Додаток). – Ст. 375.
2. Колєснік Т. В. Комбінування різних методів та способів при забезпеченні дисципліни праці / Т. В. Колєснік // Митна справа. − 2014. − № 5(2.2). − С. 45–49.
3. Колєснік Т. В. Переконання та заохочення як основні методи забезпечення дисципліни праці / Т. В. Колєснік // Митна справа. − 2013. − Спец. вип. − С. 160–164.
4. Лежнєва Т.М. Догана як санкція трудового права: функціональний аналіз / Т.М. Лежнєва // Права людини: проблеми забезпечення реалізації та захисту: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, м. Запоріжжя, 24 лютого 2012р. – Запоріжжя: у 4-х частинах. – Запоріжжя: Запорізька міська громадська організація «Істина», 2012. – Ч.4. – 112 с. – С. 15-18.
5. Лежнєва Т.М. Функціональний аналіз дисциплінарного звільненняяк санкції трудового права / Т.М. Лежнєва // 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.
6. Марченко І. В. Проблеми забезпечення дисципліни праці в нових умовах господарювання / І. В. Марченко // Актуальні проблеми права: теорія і практика. − 2014. − № 29. − С. 158–162.
7. Марченко І. В. Систематизація законодавства про дисципліну праці як важливий чинник його ефективності/ І. В. Марченко // Форум права. − 2014. − № 1. − С. 347–349.
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. – X. : НікаНова, 2012. – 560 с.

**Рекомендована література до Теми 10:**

1. Кодекс цивільного захисту України від 02.10.2012 № 5403-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 34-35. – Ст. 458.
2. Основи законодавства України про охорону здоров’я : Закон України від 19.11.1992 № 2801-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 4. – Ст. 19.
3. Прилипко С. М. Трудове право України : підручник / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. – 2-ге вид., перероб. і доп. – Харків : Видавництво «ФІНН», 2009. – 728 с.
4. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 2. – ст. 10.
5. Смірнова О. О. Охорона праці як інститут сучасного трудового права / О. О. Смірнова // Соціальне право України : науковий збірник / Черніг. держ. технолог. ун-т, 2012. – № 1 (1). – С. 122–129.
6. Трудове право : підручник для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жернакова. – Х. : Право, 2012. – 496 с.
7. Трудове право України : підручник / М. І. Іншин, В. І. Щербина. – Х. : Диса плюс, 2014. – 500 с.

**Рекомендована література до Теми 11:**

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971 – додаток до № 50. – ст. 375.
2. Про колективні договори і угоди : Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 36. – ст. 361.
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 порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 34. – ст. 227.
5. Про практику розгляду судами трудових спорів : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 № 9 // Дебет-Кредит (Галицькі контракти). – 2008. – № 29. – стор. 279.
6. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 45. – ст.397.
7. Про соціальний діалог в Україні : Закон України від 23.12.2010 № 2862-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 28. – ст. 255.
8. Про утворення Національної служби посередництва і примирення : Указ Президента України від 17.11.1998 № 1258/98 // Офіційний вісник України. – 1998. – № 46. – стор. 13.
9. 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
10. Сокол М. В. Порядок вирішення колективних трудових спорів і конфліктів в Україні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / М. В. Сокол. – К., 2010. – 20 с
11. 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.
12. Черноп’ятов С. В Деякі питання обсягу поняття охоронних трудових правовідносин / С. В. Черноп’ятов // Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. – 2015. – № 2. – С. 129–137.

**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. Чергування.
46. Реформа оплати праці в Україні.
47. Індексація заробітної плати.
48. Відмінність заробітної плати від винагороди за цивільно-правовими договорами, гарантійних і компенсаційних виплат.
49. Порядок встановлення і перегляду мінімальної заробітної плати.
50. Оплата праці при відхиленні від нормальних умов роботи.
51. Порядок обчислення середньої заробітної плати.
52. Обмеження розміру відрахувань із заробітної плати.
53. Індексація заробітної плати.
54. Нормування праці на підприємстві.
55. Преміювання працівників.
56. Поняття трудової дисципліни та методи її забезпечення.
57. Правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку. Правила внутрішнього трудового розпорядку, їх види, порядок затвердження і зміст.
58. Поняття, підстави, види заохочень і порядок їх застосування.
59. Поняття і види дисциплінарної відповідальності робітників.
60. Дисциплінарне стягнення: порядок накладення, оскарження та зняття.
61. Правові засоби забезпечення дисципліни праці.
62. Трудові обов’язки найманого працівника та роботодавця.
63. Система стимулювання праці за трудовим правом.
64. Поняття дисциплінарного проступку та відмежування його від адміністративного правопорушення.
65. Додаткові заходи впливу на порушників трудової дисципліни.
66. Повноваження трудових колективі та профспілок у забезпеченні трудової дисципліни.
67. Відмінність матеріальної відповідальності сторін трудового договору від цивільно-правової відповідальності.
68. Межі матеріальної відповідальності працівників.
69. Колективна (бригадна) відповідальність.
70. Підстави та умови підвищеної матеріальної відповідальності.
71. Відшкодування моральної шкоди.
72. Поняття, класифікація та причини виникнення трудових спорів.
73. Порядок розгляду індивідуальних трудових спорів.
74. Організація, склад і компетенція комісій по трудовим спорам.
75. Виконання рішень КТС по трудовим спорам.
76. Порядок розгляду колективних трудових спорів.
77. Правові наслідки законного і незаконного страйку.
78. Поняття і види нагляду за додержанням законодавства про працю (державний і громадський; попереджувальний та поточний, загальний та спеціальний).
79. 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).
80. Юридична відповідальність посадових осіб за порушення законодавства про працю.
81. Правила по техніці безпеки та виробничої санітарії.
82. Гарантії прав працівників на охорону праці.
83. Участь трудових колективів і профспілок у регулюванні охорони праці на підприємстві.
84. Інструктаж працівників про дотримання правил по техніці безпеки і виробничої санітарії.
85. Медичні огляди.
86. Організаційно-правові форми забезпечення охорони праці на підприємстві.
87. Неповнолітній Корольков, якому виповнилося 16 років, звернувся до відділу кадрів будівельного управління з проханням прийняти його на літній період на роботу. Начальник відділу кадрів відповів Королькову, що питання про прийняття його на роботу може бути вирішене тоді, коли він отримає паспорт. Корольков отримав паспорт і знову звернувся до відділу кадрів. Начальник відділу кадрів запропонував Королькову прийти наступного дня з одним з батьків.

*Чи правомірні дії начальника відділу кадрів?*

1. Водій Одеської лікарні швидкої допомоги Лаптєв був затриманий працівниками ДАІ за рулем власного автомобі­ля в нетверезому стані, внаслідок чого його було позбавле­но права на управління транспортними засобами строком на 1 рік. Наступного дня Лаптєв був звільнений з роботи за п. 2 ст. 40 КЗпП у зв'язку з невідповідністю займаній посаді.

Лаптєв звернувся до суду і вимагав поновлення на ро­боті. У позовній заяві він пояснював, що затриманий він був працівником ДАІ у вихідний день за кермом власної автомашини, отже, трудової дисципліни він не порушував.

*Як повинен вирішити справу суд?*

1. 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?*

1. Коновалов 15 вересня подав заяву про звільнення з роботи за власним бажанням. Проте 22 вересня Коновалов приступив до виконання своїх службових обов'язків.

*Чи вправі адміністрація в межах двотижневого строку звільнити Коновалова за поданою ним заявою?*

1. Технолог Тимофєєва звернулася із заявою до директора заводу "Оріон" з проханням встановити їй неповний робочий тиждень, оскільки вона змушена здійснювати догляд за важко хворим батьком, що проживає з нею в одній квартирі, а також вона одна виховує дитину у віці 12 років. Директор заводу відмовив у проханні Тимофєєвій, посилаючись на те, що умови виробництва не дозволяють йому дати згоду на встановлення неповного робочого часу і запропонував звільнитися за власним бажанням.

*Чи законні дії директора заводу?*

1. Адміністрація заводу за погодженням з профспілковою організацією ухвалила рішення про збільшення тривалості робочого дня на одну годину (з 7 до 8) при шестиденному робочому тижні, обґрунтовуючи це тим, що завод тривалий час стояв без роботи через фінансово-економічні труднощі, а в цей час отримав вигідне замовлення. Ряд працівників погодилися з рішенням адміністрації, а деякі звернулися за роз'ясненням до юрисконсульта заводу про законність прийнятого рішення.

*Чи законні дії адміністрації і профспілкового органу?*

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?*

1. 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?*

1. Правилами внутрішнього трудового розпорядку будівельного тресту було передбачено, що у випадку порушення протипожежних правил на будівництві робітники можуть бути переведені на іншу роботу без обмеження строку.

*Чи правильне таке доповнення?*

1. 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?*

1. 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?*

1. Вантажник Чаусов протягом трьох днів не виходив на роботу, оскільки гуляв на весіллі у сусіда, що женив сина. Протягом цих днів на базу підприємства, де працював Чаусов, прибула велика вантажна автомашина 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 250 гривень. Крім того, особам, які були найняті для розвантажування, було виплачено 200 гривень. Директор підприємства запропонував Чаусову добровільно внести 450 гривень як матеріальну шкоду, завдану підприємству. Чаусов від добровільного відшкодування шкоди відмовився, тому директор звернувся з позовом до районного суду.

*Чи підлягає цей позов задоволенню?*

1. Неповнолітній Фокін, якому виповнилося 16 років, звернувся до відділу кадрів будівельного управління з проханням прийняти його на роботу. Начальник відділу кадрів запропонував Королькову прийти наступного дня з одним з батьків.

*Чи правомірні дії начальника відділу кадрів?*

1. Лазарєва працювала економістом у СП "Юган". По закінченні восьми місяців роботи їй була надана відпустка згідно з графіком. Однак в оплаті, на яку розраховувала Лазарєва, їй було відмовлено. Адміністрація мотивувала це тим, що підприємство не є державним, і працівники отримують досить високу заробітну плату.

*Чи правомірні дії адміністрації?*

1. Вантажник М. не прийшов на збори трудового ко¬лективу, де обговорювалися питання реорганізації підприємства. За це порушення директор фабрики видав наказ, у якому було оголошено догану.

*Чи відповідають дії адміністрації трудовому законодавству?*

1. Токар П., обробляючи деталь, припустився грубої недбалості і зіпсував коштовну деталь, яка після цього не підлягає використанню. За це йому було оголошено догану. Адміністрація звернулася із позовом до суду щодо повернення матеріальної шкоди, яку вчинив П. виробництву. П. звернувся до профспілкового комітету за захистом своїх прав, які, на його думку, порушені, — за одну провину його покарано одразу двома стягненнями. Що б ви відповіли працівникові?
2. При укладенні колективного договору у ТОВ "Кишеня" роботодавець запропонував профспілці внести положення про те, що заробітна плата буде виплачуватися один раз на місяць -16 числа кожного місяця. Усі працюючі погодились з цим. Органи місцевої виконавчої влади, які реєструють ко-лективні договори, відмовили в реєстрації колективного договору і запропонували це положення привести у відповідність до вимог ст. 115 КЗпП України.

*Ваша думка.*

1. У колективному договорі ВАТ "Харківський завод тракторних двигунів" 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?*

1. Директор заводу відмовив у прийнятті на роботу трьом будівельникам на тій підставі, що вони були звільнені з попереднього місця роботи за систематичне невиконання трудових обов'язків і за появу на роботі в нетверезому стані.

*Чи законна відмова у прийнятті на роботу?*

1. За прогул без поважної причини водію Плоткіну було оголошено догану і переведено його на ремонтні роботи строком на один місяць.

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

1. Кисіль звернувся 5 січня з письмовою заявою до власника підприємства, де працював економістом, із проханням звільнити його з роботи, бо він має намір перейти в іншу установу на посаду бухгалтера. 25 березня власник видав наказ про звільнення Кисіля за власним бажанням (ст. 38 КЗпП"України). Кисіль оскаржив звільнення, при цьому пояснюючи, що посада, на яку він збирався перейти в січні, вже зайнята.

*Який порядок звільнення за власним бажанням?*

1. Програміста Лугіна було звільнено з роботи за п. 3 ст. 40 КЗпП України за неодноразове порушення трудової дисципліни. У наказі про звільнення зазначалося, що Лугін остан­нім часом мав три дисциплінарних стягнення і тому заслуговує на звільнення. Вважаючи звільнення необгрунтованим, Лугін звернувся до суду з позовом про поновлення його на роботі і стягнення заробітної плати за вимушений прогул. Свої вимоги він мотивував тим, що від нього жодного разу не вимагали пояснень, про попередні стягнення він нічого не знав.

*Чи мас значення для правильного звільнення Лугіна та обставина, на яку він посилається? Як повинен вирі­шити справу суд?*

1. Сичко прохворіла 4 місяці й З дні. Директор супермаркету звільнив її за п. 5 ст. 40 КЗпП України. У позовній заяві про поновлення на роботі Сичко повідомила, що вона єдиний працездатний член сім'ї і на її утриманні після смерті чоловіка знаходяться двоє малолітніх дітей. При розгляді спра­ви встановлено, що під час хвороби Сичко її заміняла інша продавщиця того ж супермаркету.

*Чи є підстави для звільнення Сичко? Як повинен вирі­шити справу суд?*

1. Стешина - касирка з продажу квитків на залізничному вокзалі - була звільнена за грубе поводження з покупцями. Вона звернулася зі скаргою до виборного органу первинної профспілкової організації про поновлення на роботі, оскільки раніше до дисциплінарної відповідальності не притягалась, у Кодексі законів про працю України такої підстави для звільнення немає..

*Наскільки обгрунтовані доводи Стешиної?*

1. Водій міжміського автобуса Миронюк, який сам обілечував 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. Миронюк про факт крадіжки зразу ж заявив адміністрації автопарку.

Оскільки винного в крадіжці виявлено не було, адміністрація запропонувала Миронюку внести до каси вартість білетів на суму 350 гривні. Миронюк 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 Миронюка 350 гривень. Районний суд стягнув з Миронюка на користь автобусного парку 350 гривні у погашення завданої шкоди.

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

*Складіть від імені Миронюка касаційну скаргу.*

1. Майстер ковбасного цеху райспоживспілки Молодцов змінив технологію виготовлення варених ковбас, зменшивши час її варіння. Таку технологію він прочитав у журналі «Харчова промисловість». Але виявилося, 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 райспоживспілці завдана шкода на суму 5000 гривень. На цю суму був пред'явлений позов до Молодцова.

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

*Чи обгрунтовані на законі заперечення Молодцова?*

1. Гончаренко 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. Гончаренко 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 Гончаренко відмовитися від переведення на іншу роботу?*

*Як суд повинен вирішити справу?*

1. 1 вересня 2015р. сантехнік Носов, 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 Носов приступив до ро­боти, оскільки він оскаржив його в апеляційному порядку. 27 жовтня 2015 р. Носов 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 15 йому було оголошено догану. Носов 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 Носов невиконання своїх трудових обов'язків? Чи були підстави для застосування до нього п. 3 ст. 40 КЗпП України? Дайте аргументовану відповідь.*

1. Робітника Леонтьєва прийняли на завод слюсарем VI розряду з місячним випробувальним строком. Після трьох тижнів роботи його перевели в інший цех. При цьому керівник повідомив Леонтьєва, що результати його випробування в першому цеху незадовільні і йому необхідно пройти випробування в іншому. Після того як Леонтьєв і в цьому цеху пропрацював три тижні, директор звільнив його як такого, що не витримав випробування. Леонтьєв звернувся до суду з позовом. Суд визнав дії директора правильними й обгрунтував це рішення тим, що Леонтьєв проходив випробування у двох виробничих цехах, у кожному з них працював менше місяця, крім того, про неза­довільні результати випробування в першому цеху Леонтьєв був повідомлений.

*Який порядок установлення випробування у разі прийняття на роботу і якими є його строки? Чи правильне рішення суду?*

1. 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.*

1. Водій сільгосппідприємства "Першотравневий" Луков, використовуючи без дозволу адміністрації автомашину в особистих цілях, потрапив у аварію. Вартість ремонту склала 3000 грн. Крім цього, внаслідок дощу загинуло на току зерно вартістю 11800 грн, яке нічим було вивезти. Директор сільгосппідприємства подав позов про стягнення з Лукова 14800 грн.

*Чи підлягає позов задоволенню та в якому обсязі?*