

**Міністерство освіти і науки України
Харківський національний педагогічний університет
імені Г.С. Сковороди**

Процевський В.О.,

Коваленко О.О., Шабанов Р.І.

**КОМПЛЕКС
НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

ТРУДОВЕ ПРАВО

**за вимогами кредитно-модульної системи навчання
для студентів юридичного факультету**

навчальний контент (конспект лекцій), робоча програма курсу, плани, завдання та рекомендована література до практичних занять і до самостійної роботи студентів, питання до модульних поточних та підсумкових контролів, теми до індивідуальної науково-дослідної роботи студентів, завдання комплексної контрольної роботи та післятестастійного моніторингу набутих знань і вмінь з навчальної дисципліни

Харків

2020

Укладачі:

доктор юридичних наук, професор **Процевський Віктор Олександрович** (плани, завдання, рекомендована література до практичних занять і до самостійної роботи студентів, навчальний контент до тем 1, 8, 13, МК 2);

доктор юридичних наук, професор **Коваленко Олена Олександрівна** (передмова, робоча програма, плани, завдання, рекомендована література до практичних занять і до самостійної роботи студентів, навчальний контент до тем 2, 3, 5, 7, 10, 12, 14, до практичних занять і до самостійної роботи студентів питання до МК 3, 4, 5, теми до індивідуальної науково-дослідної роботи студентів, завдання комплексної контрольної роботи та післятестастійного моніторингу набутих знань і вмінь, контрольні питання до заліку та екзамену);

доктор юридичних наук, професор **Шабанов Роман Іванович** (плани, завдання, рекомендована література до практичних занять і до самостійної роботи студентів, навчальний контент до тем 4, 6, 9, 11, питання до МК 1).

Рецензенти:

доктор юридичних наук, професор, професор кафедри цивільного та господарського права Донецького юридичного інституту МВС України **М.М. Клемпарський**;

доктор юридичних наук, професор, завідувач кафедри трудового та господарського права Харківського національного університету внутрішніх справ **К.Ю. Мельник**;

кандидат юридичних наук, доцент кафедри держано-правових дисциплін та міжнародного права ХНПУ ім. Г.С.Сковороди **Т.Г. Головань**.

Комплекс навчально-методичного забезпечення Трудове право за вимогами кредитно-модульної системи навчання для студентів юридичного факультету. Вид. 2-ге, переробл. та доповн. Х.: ХНПУ імені Г.С.Сковороди, 2020. 250 с.

Рекомендовано до друку протоколом № 9 від 11.02.2020.засідання кафедри цивільно-правових дисциплін і трудового права імені професора О.І. Процевського ХНПУ ім. Г.С.Сковороди

© Харківський національний педагогічний університет імені Г.С.Сковороди

© Процевський В.О.,
Коваленко О.О, Шабанов Р.І.

Передмова

Правове регулювання праці визначається, як відомо, об'єктивними умовами розвитку суспільства. У сучасній Україні відчувається гостра потреба утворення такого типу трудового права, який би будувався на принципах демократії, гуманізму та справедливості у сфері відносин із застосування праці, максимально враховував би об'єктивні реалії ринкової економіки, але при цьому не ігнорував соціальну направленість у розвитку української держави як по формі, так і за змістом. Іншими словами – трудове право України повинно відповідати, закріпленій в ст.1 Конституції ідеї демократичної, соціальної та правової держави, політика якої спрямована на створення умов для реалізації невід'ємного природного права людини – права на працю. Адже саме завдяки реалізації цього права людини створюються духовні та матеріальні блага, які обумовлюють можливість існування та розвитку людської цивілізації. Саме цим обумовлюється доцільність і необхідність вивчення дисципліни «Трудове право» студентами за напрямом освітньої підготовки «Право».

Комплекс навчально-методичного забезпечення з навчальної дисципліни «Трудове право» складено з урахуванням вказаних вимог часу відповідно до навчального плану Харківського національного педагогічного університету імені Г.С.Сковороди з напрямку підготовки «Право». Він включає: навчальний контент (конспект лекцій), навчальну робочу програму курсу, плани, завдання та рекомендовану літературу до практичних занять і до самостійної роботи студентів, питання до модульних поточних та підсумкових контролів, теми до індивідуальної науково-дослідної роботи студентів, завдання комплексних контрольних робіт та післятестастійного моніторингу набутих знань і вмінь з навчальної дисципліни «Трудове право».

Предмет вивчення навчальної дисципліни «Трудове право» складають трудові та похідні від них відносини. Метою викладання навчальної дисципліни «Трудове право» є отримання теоретичних знань у сфері правового регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин (щодо зайнятості та працевлаштування, з виробничого навчання, підвищення кваліфікації та перекваліфікації, з організації та управління працею, встановлення умов праці, соціального діалогу, відповідальності за порушення трудового законодавства, з нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю та трудових спорів) і формування у студентів практичних навичок застосування правових норм, що регламентують ці відносини.

Основними завданнями вивчення дисципліни «Трудове право» є надання студентам ґрунтовних знань з трудового права України з урахуванням особливостей правового регулювання трудових правовідносин у сучасних умовах; формування у студентів умінь на практиці застосовувати здобуті знання з трудового права; формування навичок самостійної роботи, що уможливить безперервно поглиблювати,

поповнювати й оновлювати знання в галузі трудового права; сприяти формуванню правничого світогляду, правосвідомості, правової культури та правничого мислення.

Міждисциплінарні зв'язки навчальної дисципліни «Трудове право»: теорія держави і права, римське приватне право, конституційне право України, адміністративне право; цивільне процесуальне право, складання правозастосовних актів, міжнародно-правових захист прав людини, основи юридичної клінічної практики.

Дисципліна «Трудове право» складається з 5 модулів. Підготовка до практичних занять передбачає вивчення студентом тієї чи іншої теми не тільки в аудиторії: на лекції, практичному занятті, але й самостійно. Перш ніж розпочати вирішення практичних завдань студент обов'язково повинен опрацювати теоретичний матеріал за питаннями до теми як шляхом використання лекційного матеріалу, так і розглядаючи запропоновані літературу, нормативно-правові акти та судову практику.

Визначальну роль у створенні дієвих правових механізмів реалізації права на працю та інших законних прав і свобод суб'єктів трудового права і гарантій їх захисту відіграють сучасні здобутки науки трудового права. Адже завдяки ним викристалізовується не тільки позитивний вітчизняний та зарубіжний досвід правового регулювання відносин в сфері праці, але й недоліки в окресленій галузі. Зазначене обумовлює використання під час вивчення студентами навчальної дисципліни «Трудове право» цих здобутків, які рекомендуються у списках літератури до конкретних тем.

Рішення практичних завдань студент має виконувати письмово з посиланням на статті нормативно-правових актів, які регулюють те чи інше питання. У процесі розв'язання практичних завдань студент має вміти ґрунтовно аналізувати обставини справи, визначати характер правовідносин та надати, обґрунтоване юридичними нормами, рішення по суті. При цьому слід також обов'язково керуватися Рішеннями Конституційного Суду України, застосовувати судову практику. Вирішення практичних завдань сприяє більш ґрунтовному, глибокому засвоєнню вивченого матеріалу.

Самостійна робота студентів є необхідною складовою навчання і підготовки до практичних занять, поточного та підсумкового контролю знань. Вона передбачає поглиблення знань, отриманих студентами на лекціях, та з'ясування студентами питань, які не розглядалися під час аудиторної роботи, за літературою, вказаною до теми. Однак, студент не обмежується у виборі літературних джерел і може використовувати будь-які інші джерела.

Оволодіння темою є успішним у випадку засвоєння студентом сутності ключових слів, можливості вирішення завдань та можливості відповісти на поставлені до кожної теми питання для самостійного опрацювання.

Згідно з вимогами освітньо-професійної програми студенти повинні:

знати: положення доктрини трудового права, Конституції України, міжнародних актів (Конвенцій та Рекомендацій МОП, міжнародних договорів, актів Європейського Союзу тощо), Кодексу законів про працю України, положення Законів України Про відпустки, Про державну службу, Про колективні договори і угоди, Про оплату праці, Про соціальний діалог, Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності тощо, підзаконних актів – Указів Президента України, Постанов Кабінету Міністрів України, наказів спеціально уповноважених центральних органів виконавчої влади, які покликані регулювати трудові та тісно пов'язані з ними відносини, акти узагальнення судової практики як-то: Постанови Пленуму Верховного Суду України “Про практику розгляду судами трудових спорів” від 6 листопада 1992 року № 9, “Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками” від 29 грудня 1992 року № 14, “Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя” від 1 листопада 1996 року № 9; “Про практику застосування судами законодавства про оплату праці” від 24 грудня 1999 року № 13 та інших.

вміти: самостійно вирішувати задачі на практичних заняттях, застосовувати норми законодавства про працю та знання доктрини трудового права, складати структурно-логічні схеми співвідношення понять трудового права, виконувати тестові завдання, опрацьовувати наукові джерела, виконувати інші види самостійної роботи.

Опанування знаннями з курсу навчальної дисципліни «Трудове право» є необхідною складовою професійної культури юриста та його високої кваліфікації як спеціаліста.

РОБОЧА ПРОГРАМА **навчальної дисципліни «Трудове право»**

Модуль 1. Загальні положення трудового права

Тема 1. Трудове право як галузь права України

Трудове право як галузь права України: поняття та характеристика. Предмет трудового права. Метод трудового права. Цивілізаційне значення трудового права. Система трудового права України. Співвідношення трудового права з іншими галузями права України: конституційним, цивільним, адміністративним, господарським, кримінальним. Функції трудового права. Трудове право як наука.

Тема 2. Джерела трудового права України

Поняття та види джерел права: матеріальний та формальний сенс. Класифікація формальних джерел трудового права України. Ієрархія форм права. Значення Рішень Конституційного Суду України та Постанов Пленуму Верховного Суду України. Єдність, диференціація та уніфікація у правовому регулюванні праці. Загальне та спеціальне законодавство. Дія нормативно-правових актів у часі, просторі та по колу осіб.

Тема 3. Принципи трудового права

Поняття і значення принципів трудового права. Види принципів трудового права: загальноправові, міжгалузеві, галузеві, внутрішньогалузеві. Загальна характеристика окремих принципів трудового права: принципу свободи праці; рівності прав і можливостей та заборони дискримінації; права на здорові і безпечні умови праці; справедливої винагороди; захисту трудових прав.

Тема 4. Правовідносини у сфері трудового права

Поняття правовідносин у сфері трудового права та їх структура. Система правовідносин у сфері трудового права. Трудові правовідносини як ядро предмету трудового права: поняття, суб'єкти, трудова правосуб'єктність, зміст, підстави виникнення. Відмінність трудових відносин від суміжних відносин у сфері праці. Правовідносини, похідні від трудових: по зайнятості та працевлаштуванню; по підготовці кадрів та їх перекваліфікації; з організації праці (управлінські правовідносини); відносини соціального діалогу; по нагляду та контролю за працею; відповідальності за порушення обов'язків, передбачених трудовим договором; процесуально-процедурні правовідносини (правовідносини по розгляду та вирішенню трудових спорів) - поняття, види, суб'єкти, зміст, загальна характеристика.

Тема 5. Соціальний діалог

Поняття соціального діалогу: його сутність і принципи. Право працівників і роботодавців на об'єднання у організації для представництва та захисту своїх інтересів. Самоврядування трудових колективів. Види та форми соціального діалогу. Рівні, суб'єкти та акти соціального діалогу. Генеральна, галузева та регіональна угоди. Колективний договір. Порядок укладення колективного договору. Відповідальність сторін колективного договору за його порушення.

Тема 6. Правове регулювання зайнятості та працевлаштування

Поняття зайнятості. Право на зайнятість. Категорії зайнятого населення. Державні юридичні гарантії у сфері зайнятості. Заходи сприяння зайнятості населення. Правове регулювання працевлаштування в Україні: поняття працевлаштування; реєстрація у службі зайнятості громадян як таких, що шукають роботу; підходяща робота; надання правового статусу безробітного.

Тема 7. Міжнародно-правове регулювання праці

Поняття та розвиток міжнародно-правового регулювання праці. Міжнародна організація праці: її структура та нормотворча діяльність. Міжнародні та європейські стандарти трудових прав людини. Порівняльно-правовий метод у трудовому праві. Характеристика методів порівняльно-правового аналізу: інституційно-описового та функціонально-модельного. Міжнаціональна трансплантація трудового законодавства: сучасні аксіоми та проблеми. Основні типи трудового права сучасності: трудове право країн з розвинутою ринковою економікою; трудове право країн Азії, Африки, Латинської Америки, що розвиваються; трудове право країн, які здійснюють перехід від централізовано-планової до ринкової економіки; трудове право країн з централізовано-плановою економікою.

Модуль 2. Трудовий договір

Тема 8. Трудовий договір

Право на працю. Свобода праці. Заборона примусової праці. Поняття трудового договору: як форми реалізації права на працю, як підстави виникнення трудових відносин, як способу регулювання трудових відносин. Відмежування трудового договору від суміжних договорів про працю: підяду, доручення, надання послуг. Сторони трудового договору. Зміст трудового договору. Форми трудового договору. Строк трудового договору. Юридичні гарантії при укладенні трудового договору. Сумісництво. Суміщення професій (посад). Загальний порядок укладення трудового договору. Спеціальний порядок укладення трудового договору. Класифікація трудових договорів за ознакою типовості. Різновиди трудових договорів: трудовий договір з тимчасовими працівниками; трудовий договір з сезонними працівниками; трудовий договір про сумісництво; трудовий договір про суміщення професій (посад); трудовий

договір про надомну роботу; трудовий договір про “позикову” (лізингову) працю; трудовий договір з розподілом робочого місця; трудовий договір про роботу на умовах неповного робочого часу тощо. Трудова книжка та її юридичне значення як основного документу про трудову діяльність працівника.

Поняття та види змін умов трудового договору. Переведення на іншу роботу та його види. Переміщення на інше робоче місце та його відмінність від переведення. Зміна істотних умов праці: визначення та порядок. Відсторонення від роботи: поняття та підстави.

Поняття та характеристика припинення трудових відносин, розірвання трудових відносин та звільнення з роботи. Класифікація підстав припинення трудового договору: загальні та додаткові (спеціальні) підстави; припинення за згодою сторін, за ініціативою роботодавця, за ініціативою працівника, за ініціативою третіх осіб, внаслідок обставин, що не залежать від волі сторін. Розірвання трудового договору за ст.7 КЗпП України. Підстава і порядок розірвання трудового договору за: п.1 ст.36 КЗпП; п.2 ст.36 КЗпП; ст.38 КЗпП; ст.39 КЗпП; п.1 ст.40 КЗпП; п.2 ст.40 КЗпП; п.3 ст.40 КЗпП; п.4 ст.40 КЗпП; п.5 ст.40 КЗпП; п.6 ст.40 КЗпП; п.7 ст.40 КЗпП; п.8 ст. 40 КЗпП; п.10 ст.40 КЗпП України, п.1 ст. 41 КЗпП; п.1-1ст.41 КЗпП; п.2 ст.41 КЗпП; п.3 ст.41 КЗпП; п.4 ст.41 КЗпП України; п.5 ст.41 КЗпП України. Юридичні гарантії при припиненні трудового договору. Проведення розрахунку при звільненні. Правові наслідки незаконного звільнення.

Модуль 3. Правове регулювання умов праці

Тема 9. Робочий час та час відпочинку

Поняття робочого часу та його види: нормований та ненормований робочий час. Види нормального робочого часу: нормальний, скорочений та неповний робочий час. Робочий тиждень, робоча зміна, робочий день. Режим робочого часу: поняття та значення. Види режимів робочого часу. Ненормований робочий час. Облік робочого часу: щоденний та підсумований. Надурочні роботи та порядок їх застосування. Обмеження надурочних робіт. Правове регулювання робочого часу в Україні в світлі міжнародних стандартів і зарубіжного досвіду.

Право працівників на відпочинок. Поняття часу відпочинку. Види часу відпочинку: перерви протягом робочого дня та їх види; щоденний, міжзмінний відпочинок; щотижневий відпочинок, святкові та неробочі дні; відпустки. Право працівників на відпустку і гарантії його реалізації. Види відпусток і порядок їх надання: трудові відпустки – щорічна основна та додаткова та порядок їх надання; додаткові відпустки у зв'язку з навчанням; відпустка для підготовки та участі в змаганнях; творчі відпустки; соціальні відпустки; відпустки без збереження заробітної плати. Порядок перенесення трудових відпусток. Правове регулювання відпусток

у зарубіжних країнах. Правове регулювання часу відпочинку в Україні в світлі міжнародних стандартів і зарубіжного досвіду.

Тема 10. Оплата праці

Поняття оплати праці та заробітної праці: їх співвідношення та відмінності. Структура заробітної плати. Функції заробітної плати. Сфери (методи) правового регулювання оплати праці: державна та договірна. Тарифна система оплати праці та її елементи: тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів, тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники). Системи оплати праці: почасова та відрядна та їх види. Оплата праці при відхиленні від нормальних умов праці: поняття та принципи. Порядок виплати заробітної плати. Обмеження відрахувань із заробітної плати. Гарантійні та компенсаційні виплати: поняття та різновиди. Права працівників на оплату праці та їх забезпечення. Правове регулювання оплати праці в Україні в світлі міжнародних стандартів і зарубіжного досвіду.

Тема 11. Охорона праці

Поняття охорони праці. Право працівників на безпечні та здорові умови праці. Правила з техніки безпеки та виробничої санітарії. Особливості правового регулювання праці жінок, осіб з сімейними обов'язками, неповнолітніх та осіб зі зниженою працездатністю в Україні в світлі міжнародних стандартів і зарубіжного досвіду. Найгірші форми дитячої праці та міжнародні правові стандарти щодо заборони їх застосування. Правове регулювання праці осіб з пониженою працездатністю в Україні в світлі міжнародних стандартів і зарубіжного досвіду. Заходи індивідуального захисту від нещасних випадків та виробничих захворювань. Розслідування та облік нещасних випадків на виробництві, професійних захворювань та аварій. Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю. Відповідальність за порушення законодавства про охорону праці.

Модуль 4. Відповідальність сторін трудового договору

Тема 12. Трудова дисципліна. Дисциплінарна відповідальність

Поняття, сутність і значення трудової дисципліни. Правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку. Рекомендації МОП щодо регулювання внутрішнього трудового розпорядку в організаціях. Методи забезпечення трудової дисципліни: метод переконання, метод виховання, заохочення за сумлінну працю, метод дисциплінарного впливу. Дисциплінарна відповідальність: поняття, види та характеристика. Дисциплінарний проступок як підстава дисциплінарної відповідальності. Загальний порядок застосування дисциплінарних стягнень. Характеристика засобів, які сприяють встановленню комфортних

психологічних умов праці в Україні та закордоном. Спеціальні міри проти мобінгу.

Тема 13. Матеріальна відповідальність

Поняття, правова природа та мета матеріальної відповідальності. Відмінність матеріальної відповідальності сторін трудового договору від цивільно-правової відповідальності. Підстава та умови матеріальної відповідальності. Види матеріальної відповідальності: матеріальна відповідальність працівників, матеріальна відповідальність роботодавця; індивідуальна та бригадна (колективна) матеріальна відповідальність; обмежена, повна та кратна (підвищена) матеріальна відповідальність. Моральна шкода у трудовому праві.

Модуль 5. Трудові спори

Тема 14. Трудові спори. Правове регулювання страйків

Поняття та причини виникнення індивідуальних трудових спорів. Предмет та момент виникнення індивідуального трудового спору. Загальний та спеціальний порядок вирішення індивідуальних трудових спорів. Органи, які повноважні розглядати та вирішувати трудові спори: комісії по трудових спорах, суди. Особливості виконання рішень судів по трудовим спорам.

Поняття та причини виникнення колективних трудових спорів (конфліктів). Предмет колективних трудових спорів (конфліктів). Регулювання примирно-третейської процедури вирішення колективних трудових спорів в актах МОП та регіональних організацій. Момент виникнення колективних трудових спорів (конфліктів). Органи, які повноважні вирішувати колективні трудові спори (конфлікти) в Україні: примирна комісія, трудовий арбітраж, - порядок їх утворення та вирішення ними спорів. Національна служба посередництва і примирення. Право на страйк. Правове регулювання страйків. Загальна характеристика локаутів за міжнародним правом та законодавством зарубіжних країн.

Методи навчання

Проблемні, оглядові лекції; «перевернутий урок»; ділові ігри; диспути; дискусії; бліц-опитування; презентації.

Форми і методи контролю

Поточні самостійні роботи, поточні модульні контролю, рішення задач, тестування (контрольна робота), екзамен.

Інформаційні джерела для вивчення дисципліни

Офіційний сайт Верховної Ради України: <http://zakon1.rada.gov.ua>

Офіційне інтернет-представництво Президента України:

<http://www.president.gov.ua/>

Єдиний веб-портал органів виконачої влади України:

<http://www.kmu.gov.ua/>

Офіційний веб-сайт Конституційного Суду України: <http://www.ccu.gov.ua/>

Офіційний веб-портал «Судова влада України»:

<http://vr.if.court.gov.ua/sud0903/>

Офіційний сайт Національної бібліотеки України ім. В.І. Вернадського

<http://nbuv.gov.ua/>

Офіційний сайт юридичного факультету ХНПУ ім. Г.С.Сковороди

<http://www.hnpu-laws.in.ua/>

НАВЧАЛЬНИЙ КОНТЕНТ (КОНСПЕКТ ЛЕКЦІЙ)

Модуль 1. Загальні положення трудового права

Тема 1. Трудове право як галузь права України

1. Поняття та значення праці в існуванні та розвитку суспільства. Історична ретроспектива правового регулювання праці

Праця – це джерело будь-якого багатства. Праця дійсно є такою поряд з природою, що доставляє їй матеріал, який вона перетворює на багатство. Але вона ще і дещо безкінечно більше, ніж це. Вона перша й основна умова усього людського життя, і при чому у такому ступеню, що ми у відомому сенсі повинні сказати: праця створила саму людину. Праця та її результати і сьогодні є основою матеріального забезпечення життя членів суспільства і самої держави. Людина завдячує праці своїм виділенням з царства тварин. На відміну від тварин, людина створює свій світ, і створює його шляхом праці. Середовище, яке створено людиною, умови її існування є результатом людської праці.

Праця як природна здатність людини створювати матеріальні і духовні цінності для задоволення потреб своєї сім'ї і суспільства в цілому лежить в основі побудови всієї системи трудового права.

Зародження трудового права було викликано революційними перетвореннями суспільних структур, які пройшли у Західній Європі 200 років тому. На перших ранніх стадіях розвитку капіталізму трудові правовідносини не виділялося з цивільних (майнових) правовідносин. Перші буржуазні кодекси – ЦК Франції 1804 р. та інші – відносно договору найму наслідували римські традиції. Вони включали цей договір у систему цивільно-правових правочинів, але надавали йому, як і в римському праві, замало уваги.

Хоча перші акти “фабричного законодавства” з’явилися в Англії на початку 19 ст., процес формування трудового права як самостійної галузі почався з другої половини 19 ст. При чому, інтенсивність у даній сфері була така, що менше ніж за 100 років (протягом другої половини 19 ст. та перших десятиліть 20 ст. до початку 2 Світової війни) у країнах капіталізму була сформована у початковому вигляді нормативна база усіх основних інститутів трудового права. Отже, на початку 20 ст. стало очевидним формування у країнах капіталізму – тобто насамперед у країнах західної Європи - нової галузі законодавства, яка стала називатися промисловим або фабричним законодавством.

На межі 19-20 ст. відбулося революційне осмислення юридичної природи договорів про працю. Дослідження юристів з Германії Лотмара, Ендемана; Франції – Планіоля; Італії – Барасі, Росії – Л.С.Талія, присвячені дослідженню трудового та колективного договору заклали початок

трудового права. У європейських країнах у 20-30 роки з'явилися роботи правників, які відстоювали необхідність виділення усіх норм різних галузей законодавства, які стосувалися найманої праці, та їх об'єднання у самостійну галузь права, яка, за їх думкою, повинна представляти собою симбіоз цивільного (приватного) та адміністративного (публічного) права.

У період після 2 Світової війни (40-70 роки 20 ст.) трудове право зробило якісний стрибок у своєму розвитку. Воно перетворилося в самостійну галузь, що активно розвивалася. У всіх країнах було прийнято багато нормативно-правових актів про працю, рівень правових гарантій у сфері праці пішов уверх. Таким чином, на початку 20 ст. трудове право сформувалося як самостійна галузь у всьому світі.

2. Трудове право як самостійна галузь права України

Трудове право – це система норм, встановлених державою, яка регулює трудові і похідні від них відносини. Вона має свій предмет і метод, функції, свої принципи, а отже є самостійною галуззю права України.

3. Предмет трудового права

Предмет трудового права неоднорідний. Суспільні відносини, які є предметом трудового права можна класифікувати на чотири групи: а) відносини, які виникають в результаті реалізації громадянами здатності до праці; б) відносини, які забезпечують охорону і розвиток трудової діяльності працівників; в) відносини, які виникають в результаті неналежного виконання трудових обов'язків сторонами трудових і тісно пов'язаних з ними відносин; г) організаційно-управлінські відносини, в яких беруть участь представники працівників, профспілки та трудовий колектив.

Загалом ці різновиди правовідносин можна об'єднати у дві велику групи: трудові та і похідні від них відносини. Трудові відносини – це відносини між роботодавцем і працівником, в яких останній реалізує своє право на працю. Похідні відносини - це усі інші, опосередковані від праці відносини, що складаються у сфері виробничої найманої праці. Це відносини, що передують виникненню трудових (відносини зайнятості й працевлаштування); тривають паралельно із трудовими (з підготовки кадрів та їх перекваліфікації; з організації праці (управлінські правовідносини); відносини соціального діалогу; з нагляду та контролю за працею; відповідальності за порушення обов'язків, передбачених трудовим договором; процесуально-процедурні правовідносини (правовідносини з розгляду та вирішення трудових спорів); відносини, що виникають після закінчення трудових (процесуально-процедурні правовідносини (правовідносини по розгляду та вирішенню трудових спорів));

4. Метод трудового права, його особливості

Метод трудового права: а) відбиває характер взаємодії сторін, який впливає на правове положення суб'єктів трудових правовідносин (рівність і підпорядкування); б) визначає сутність наданих прав, які виражаються у характері норм трудового права (імперативному чи диспозитивному); в) визначає порядок встановлення прав і юридичних обов'язків суб'єктів трудових правовідносин (безпосередньо законом чи нормативною угодою).

Метод трудового права – комплексний. Особливістю методу трудового права є те, що, не дивлячись на те, що після укладення трудового договору і виникнення трудових відносин працівник повинен виконувати накази роботодавця, що начебто і свідчить про імперативний метод правового регулювання, насправді, у процесі праці, більшість норм права, які регулюють трудові відносини працівників, створюються і приймаються за участі самих працівників (збори трудового колективу) або їх повноважних представників (конференція трудового колективу) чи профспілок, що дозволяє стверджувати про домінування диспозитивного методу правового регулювання трудових відносин.

5. Цивілізаційне значення трудового права

Цивілізаційне значення трудового права проявляється в наступному:

1. Трудове право містить багато норм, які відображають потреби економічного та соціального прогресу, досягнення сучасної цивілізації, ріст культурності населення, ступінь зрілості суспільства.

2. трудове право як інструмент соціального управління та контролю, апробований століттями історичного досвіду людства, має широкий спектр дії, багатоцільове значення і представляє велику цінність для будь-якої цивілізованої країни, яка прагне використати соціальні стандарти, свого роду “правила гри”, обов'язкові для суб'єктів трудових відносин, певний рівень соціальної захищеності людей праці.

3. трудове право забезпечує регулювання та впорядкування ринку робочої сили.

4. становлення і розвиток трудового права – це не тільки реакція суспільства на видатки стихійного ринку, а одночасно і реалізація ідеалів соціальної справедливості.

5. трудове право формує необхідні правові умови для розвитку промислової демократії, участі працівників та профспілок в управлінні підприємством.

6. Система трудового права, її структура. Система трудового законодавства. Система науки трудового права

Система трудового права - це об'єктивно обумовлене об'єднання взаємопов'язаних, внутрішньо погоджених правових норм, розподілених по різним структурним підрозділам. Система трудового права України становить структуру взаємозв'язаних норм, що регулюють відокремлену сферу суспільних відносин відносини у сфері найманої праці.

Трудове право України поділяється на дві частини: загальну і особливу. До загальної частини відносяться норми, що є єдиними для всіх трудових відносин і похідних від них, визначають принципи правового регулювання, джерела трудового права України, класифікують суб'єктів трудового права, визначають правове становище професійних спілок і трудових колективів, поняття, порядок підготовки та укладення колективних договорів, класифікують правові відносини, що виникають із застосування праці, визначають поняття працевлаштування і його правові форми.

Особливу частину складають норми, що регулюють певні елементи трудових відносин, порядок виникнення, зміни та припинення трудових відносин, тривалість праці та відпочинку, види оплати праці, порядок і строки виплати заробітної плати, питання внутрішнього трудового розпорядку, дисциплінарної і матеріальної відповідальності працівників, визначають здорові та безпечні умови праці, спеціальні правила щодо охорони праці жінок, неповнолітніх і осіб з пониженою працездатністю, державні органи із здійснення нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, питання підготовки працівників і підвищення їх кваліфікації, пільги працівникам, які поєднують роботу з навчанням, порядок розгляду індивідуальних і колективних трудових спорів (конфліктів).

Система трудового законодавства становить собою сукупність нормативно-правових актів про працю. Система трудового права співвідноситься із системою трудового законодавства як зміст і форма.

Трудове право України як самостійна галузь права є також предметом вивчення науки трудового права. Остання аналізує форми організації праці, ефективність правових норм, їх вплив на виробничі та інші суспільні відносини, визначає шляхи подальшого удосконалення як нормативного, так і локального правового регулювання, сферу застосування міжнародних правових актів про працю.

7. Співвідношення та відмежування трудового права від суміжних галузей права (конституційного, цивільного, адміністративного, права соціального забезпечення тощо)

Трудове і конституційне право: Конституція України визначає основні трудові права і обов'язки громадян, які знаходять подальший розвиток в нормах трудового права і сприймаються як принципи. Зокрема Конституція України закріплює право кожного громадянина на підприємницьку діяльність; право на працю, включаючи можливість заробляти собі на життя працею; право на справедливу і задовільну винагороду; право на умови праці, що відповідають вимогам безпеки і гігієни праці; право на соціальне забезпечення в старості, у разі хвороби, повної або часткової непрацездатності, інвалідності, нещасного випадку, втрати годувальника і безробіття. Ці основні конституційні права є

нормативними передумовами, на підставі яких розвиваються приписи трудового права.

Трудове і адміністративне право: застосуванню праці в суспільному виробництві притаманна така властивість, як управління, що зачіпає всі сторони людського життя. Працівник після укладення трудового договору підлягає правилам внутрішнього трудового розпорядку, підкоряється наказам роботодавця. Однак підкорення працівників власнику або уповноваженому ним органу не означає, що відносини підлеглості є адміністративними. Адміністративні відносини виникають внаслідок одностороннього волевиявлення органу влади або державного управління. Це волевиявлення є обов'язковим для іншої сторони і носить характер адміністративного акту. Таким чином, якщо відносини виникають внаслідок акту державного органу, з яким працівник не перебуває в договірних відносинах по праці, то ці відносини підпадають під сферу впливу адміністративного права. Якщо ж відносини виникають із трудового договору, то ці відносини між сторонами регулюються трудовим правом. Зв'язок галузей проявляється у тому, що внаслідок невиконання норм трудового права, якщо це передбачено у законодавстві у якості адміністративного правопорушення може наставати адміністративна відповідальність.

Трудове і цивільне право. До сфери дії цивільного права належать як майнові, так і немайнові відносини незалежно від пов'язаності останніх відносин з майновими. Предмет трудового права складають відносини у сфері найманої праці, предметом яких прямо чи опосередковано є жива праця, а предметом цивільно-правових відносин, зокрема тих, що пов'язані із працею і випливають з договору підряду, доручення, авторського договору тощо, є матеріалізований результат праці. Взаємозв'язок – трудове право виділилося із галузі цивільного права; у цих галузях права можна реалізувати право на працю у певних формах.

Трудове право і цивільно-процесуальне право. Трудові спори розглядаються судом на основі норм цивільно-процесуального права.

8. Роль і функції трудового права. Тенденції розвитку трудового права

Функція права впливає із його сутності. Під функцією права розуміють або соціальне призначення права, або напрям правового впливу на суспільні відносини, або і те і друге разом взяті. Тому функція права має розкривати як соціальне призначення права, так і основний напрям правового впливу на суспільні відносини.

Для трудового права притаманні такі функції:

регулятивна функція – трудове право є регулятором відносин у сфері найманої праці;

виробнича функція – полягає у забезпеченні нормальної роботи на виробництві. Вона надає змогу задовольнити інтереси суб'єктів трудового права, забезпечуючи нормальне функціонування виробництва;

охоронна функція полягає у охороні та захисті прав, законних інтересів суб'єктів трудового права у соціально-трудої сфері;

виховна функція полягає у систематичного впливі на волю і свідомість, який розвиває вже сформовані ідеали і цінності суб'єктів трудового права у руслі, що відповідає загальноприйнятим у суспільстві нормам;

соціальна функція виявляється у державному забезпеченні та впливі на відносини у сфері праці шляхом закріплення у нормативно-правових актах прав людини, соціальних гарантій, їх забезпечення, захисту прав у разі порушень; також у наповненні шляхом оподаткування заробітної плати різних державних фондів, з яких уможлиблюється забезпечення розвитку соціальної сфери.

Тема 2. Джерела трудового права України. Поняття та види джерел права

1. Поняття та види джерел трудового права: матеріальний та формальний сенс

Джерело трудового права розуміється у двох сенсах: матеріальний – який дає відповідь на питання звідки право бере початок, тобто це система соціально-економічних відносин, яка постійно розвивається й відтворюється. Воно вказує на суспільні (насамперед економічні) умови, які чинять вирішальний вплив на зміст правових норм, соціальну зумовленість прав взагалі. Останнє – відноситься до надбудови, але в тій чи іншій мірі зумовлено економічним базисом (С.І. Вільнянський). Тобто це матеріальні умови життя суспільства, економічний базис, який визначає волю народу, що проживає у державі.

Ст. 5 Конституції України визначає: носієм суверенітету і єдиним джерелом влади в Україні є народ, який здійснює владу безпосередньо і через органи державної влади та органи місцевого самоврядування. Ці органи, приймаючи певні норми, відображують волю народу, оформлюючи її у вигляді нормативно – правових актів. Таким чином, форма, у яку облікає себе воля народу шляхом реалізації безпосередньої або опосередкованої демократії є джерелом права у формальному сенсі (форма права). Це спосіб вираження зовні волі народу, яка формулює загальнообов'язкові правила поведінки.

У теорії виділяють такі різновиди форм права: нормативно-правовий акт, правовий звичай, судовий прецедент, нормативний договір.

Для України джерелом права, зокрема і трудового, у формальному сенсі є нормативно-правовий акт. Однак, відповідно до ст. 17 Закону України Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини від 23.02.2006 № 3477-IV, суди застосовують при розгляді справ практику Європейського Суду з прав людини як джерело права.

2. Класифікація формальних джерел трудового права України

За юридичною силою нормативно-правові акти як формальні джерела трудового права поділяють на Конституцію України, закони, підзаконні нормативно-правові акти; договірно-правові акти - акти соціального діалогу, локальні нормативно-правові акти.

За сферою дії форми трудового права поділяються на централізовані й локальні нормативно-правові акти.

Залежно від ступеня узагальненості формальні джерела трудового права: кодифіковані, комплексні та поточні нормативно-правові акти як.

За способом прийняття: акти державно-правові, прийняті державними органами (закони, укази, постанови тощо), і договірно-правові, що приймаються за угодою між працівниками і роботодавцями (колективні угоди, колективні договори тощо);

За територіальною направленістю виділяють внутрішньодержавні і міждержавні акти - багатосторонні й двосторонні договори, угоди, пакти про права людини, конвенції МОП, ратифіковані Верховною Радою України.

3. Конституція України як основне джерело трудового права

Конституція України є основним джерелом права України. Це стосується і трудового права., адже Конституція України має найвищу юридичну силу. Закони та інші нормативно-правові акти приймаються на основі Конституції України і повинні відповідати їй. Норми Конституції України є нормами прямої дії. Звернення до суду для захисту конституційних прав і свобод людини і громадянина безпосередньо на підставі Конституції України гарантується.

Конституція України закріплює також і трудові права: право на працю, право на належні, безпечні та здорові умови праці; право на своєчасне одержання заробітної плати, не нижчої від визначеної законом право на захист від безробіття; право на страйк; право на відпочинок тощо. Подальша деталізація їх правового регулювання відбувається безпосередньо у спеціальних нормах трудового законодавства.

4. Міжнародні акти, які є джерелами трудового права України

Ст. 9 Конституції України встановила, що чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства, а ст.8-1 КЗпП передбачає, що коли міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлено інші правила, ніж ті, що містить законодавство України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди. Таким чином, Україна визнає примат норм міжнародного права щодо норм внутрішньодержавних.

Міжнародні договори і угоди, які не отримали відповідної ратифікації, не можуть бути використаними в процесі правового

регулювання. Більш того, відповідно до ч. 2 ст. 8 Конституції укладення міжнародних договорів, які суперечать Конституції України, можливе лише після внесення відповідних змін до Конституції.

5. Кодекс законів про працю України: загальна характеристика

Основним актом, що регламентує трудові відносини, є Кодекс законів про працю, прийнятий ще 10 грудня 1971 р. (набув чинності 1 червня 1972 р.). Саме він об'єднує у найбільшому ступеню ті норми, які регулюють трудові відносини від початку їх виникнення і до їх припинення. Він зазнав численних змін та доповнень, однак, все-таки він не враховує у повному обсязі реалій сучасного життя – зокрема зменшення сфери жорсткого державного регулювання і розширення сфери договірної регулювання трудових відносин. На порядку денному стоять розроблення та прийняття Трудового кодексу України, головним завданням якого є врахування об'єктивних реалій сьогодення і досягнення оптимального поєднання інтересів працівників і роботодавців.

6. Значення Рішень Конституційного Суду України та Постанов Пленуму Верховного Суду України у регулюванні соціально-трудових відносин

Відповідно до ст. 147 Конституції України Конституційний Суд України вирішує питання про відповідність Конституції України законів України та у передбачених цією Конституцією випадках інших актів, здійснює офіційне тлумачення Конституції України, а також інші повноваження відповідно до цієї Конституції.

Відповідно до ст. 152 Конституції України закони та інші акти за Рішенням Конституційного Суду України визнаються неконституційними повністю чи в окремій частині, якщо вони не відповідають Конституції України або якщо була порушена встановлена Конституцією України процедура їх розгляду, ухвалення або набрання ними чинності. Закони, інші акти або їх окремі положення, що визнані неконституційними, втрачають чинність з дня ухвалення Конституційним Судом України рішення про їх неконституційність, якщо інше не встановлено самим рішенням, але не раніше дня його ухвалення.

Для трудового права особливе значення мають Рішення Конституційного Суду України щодо відповідності Конституції України (конституційності) у справах про: свободу утворення профспілок від 18 жовтня 2000 р.; підвідомчість актів про призначення або звільнення посадових осіб від 7 травня 2002 р.; атестацію державних службовців від 8 липня 2003 р.; граничний вік кандидата на посаду керівника вищого навчального закладу від 7 липня 2004 р.; граничний вік перебування на державній службі та на службі в органах місцевого самоврядування від 16 жовтня 2007 р. тощо.

Також відіграє важливу роль для трудового права і офіційне тлумачення Конституції та законів України Конституційним Судом

України, адже воно дається спеціально уповноваженим Конституцією України державним органом і є обов'язковим для всіх суб'єктів права і стає нерозривним складником положень нормативно-правових актів, які інтерпретуються. Такими рішеннями є Рішення Конституційного Суду України щодо офіційного тлумачення у справах про: тлумачення терміна «законодавство» від 9 липня 1998 р.; профспілку, що діє на підприємстві, від 29 жовтня 1998 р.; підвідомчість актів про призначення або звільнення посадових осіб від 7 травня 2002 р.; суміщення службової діяльності керівників органів виконавчої влади від 17 жовтня 2002 р. тощо.

Відповідно до ст. 124 Конституції України суди в Україні здійснюють правосуддя. Отже, джерелами права акти судів не є. За ст. 125 Конституції України Верховний Суд є найвищим судом у системі судоустрою України. Він надає обов'язкові для нижчих судів керівні роз'яснення з питань, що виникають при розгляді справ судами. Для правильного й одноманітного регулювання трудових відносин мають важливе значення постанови Пленуму Верховного Суду України Про практику розгляду судами трудових спорів від 6 листопада 1992 р., Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками від 29 грудня 1992 р., Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя від 1 листопада 1996 р., Про практику застосування судами законодавства про оплату праці від 24 грудня 1999 р. та ін.

7. Єдність, диференціація та уніфікація у правовому регулюванні праці. Загальне та спеціальне законодавство

Однією з особливостей трудового права є застосування принципу єдності й диференціації в правовому регулюванні праці. Норми трудового права поділяються на дві групи:

- 1) загальні норми, які поширюються на всіх працівників;
- 2) спеціальні норми, які поширюються на окремі категорії працівників (неповнолітніх; жінок; інвалідів; працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими і небезпечними умовами праці; осіб, котрі працюють у районах з особливими природними географічними та геологічними умовами тощо).

Єдність у правовому регулюванні відносин у сфері праці передбачає загальність вихідних позицій у правовому регулюванні зазначених відносин.

Диференціація у правовому регулюванні відносин у сфері праці проявляється у встановленні особливостей правового регулювання тих чи інших груп відносин, які обумовлюються об'єктивними факторами пов'язаними з умовами праці, із здоров'ям, віком, статтю працівника тощо.

У співвідношенні загальних і спеціальних норм виражається єдність і диференціація трудового права. Принцип єдності виявляється в загальних нормах, а диференціація - в спеціальних. Загальні норми обов'язкові для всіх власників або уповноважених ними органів, їх може бути змінено

тільки в бік поліпшення становища працівників порівняно з чинним законодавством. Спеціальні норми конкретизують загальні, доповнюють їх, а в деяких випадках встановлюють виключення із загальних норм.

Уніфікація у правовому регулюванні праці передбачає усунення суперечностей.

Тема 4. Правовідносини у сфері трудового права

1. Поняття та система правовідносин у трудовому праві

Правовідносини у трудовому праві – це результат реалізації норми права. Правовідносинам у сфері трудового права притаманні загальні ознаки правовідносин: сторони правовідносин завжди мають суб'єктивні права і несуть юридичні обов'язки; вони представляють собою двосторонній зв'язок; виступають у вигляді конкретного суспільного зв'язку.

У трудовому праві правовідносини, що охоплюються його предметом неоднорідні. Предмет трудового права складається із трудових та похідних від них відносин. Різниця між трудовими правовідносинами і похідними від них відносинами полягає у тому, що: трудові правовідносини обов'язково настають із факту укладення трудового договору, тоді як інші правовідносини (наприклад, із притягнення до дисциплінарної або матеріальної відповідальності, з розгляду трудових спорів) можуть для працівника не виникнути зовсім; суб'єкти трудових правовідносин завжди є суб'єктами трудового права, тоді як не всі суб'єкти трудового права є суб'єктами трудових правовідносин. Наприклад, ними не є трудові колективи, профспілкові органи, органи влади та місцевого самоврядування, органи нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю, органи із розгляду трудових спорів.

2. Трудові правовідносини як ядро предмету трудового права: поняття, сторони (суб'єкти), трудова правосуб'єктність, зміст, підстави виникнення. Відмінність трудових відносин від суміжних відносин у сфері праці

Трудові правовідносини – це урегульовані нормами трудового права відносини між роботодавцем і працівником, в яких останній реалізує своє право на працю. Вони є ядром предмету трудового права.

Окрім загальних ознак правовідносин, трудовим правовідносинам притаманні і особливі ознаки: вони є індивідуальними, бо їх суб'єкти є індивідуальними; робота виконується працівником особисто, і він не вправі передоручити її нікому іншому; робота виконується за певною професією, спеціальністю, кваліфікацією, посадою; працівник підлягає внутрішньому трудовому розпорядку.

Сторонами (суб'єктами) трудових правовідносин є працівник та роботодавець. Вони повинні мати трудову правосуб'єктність – здатність бути суб'єктами трудових правовідносин.

Працівником може бути тільки фізична особа, яка має трудову правосуб'єктність (праводієздатність). На відміну, наприклад, від цивільного права, де правоздатність настає з народженням, а дієздатність - з досягненням певного віку, у трудовому праві цих властивостей потенційний працівник набуває одночасно, - із визначеного законодавством моменту, коли в нього з'являється здатність до свідомої систематичної праці, адже робота у трудових правовідносинах виконується працівником особисто, і він не вправі передоручити її нікому іншому - отже мати право на працю і передоручити його реалізацію комусь іншому є неможливим.

За загальним правилом трудова праводієздатність настає із 16 років, бо за законодавством про працю не допускається прийняття на роботу осіб молодше шістнадцяти років. За згодою одного із батьків або особи, що його замінює, можуть як виняток прийматись на роботу особи, які досягли п'ятнадцяти років. Учні загальноосвітніх шкіл та інших навчальних закладів можна приймати на роботу по досягненні ними чотирнадцятирічного віку на умовах, визначених законодавством.

Роботодавець - це юридична особа (підприємство, установа, організація) або фізична особа, або фізична особа - підприємець, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб.

Фізична особа може виступати роботодавцем. Вона набуває загальної роботодавчої правосуб'єктності із набуттям повної цивільної дієздатності. Здатність бути учасником трудових правовідносин як роботодавця для фізичної особи, яка не займається підприємництвом, залежить лише від набуття ним галузевої роботодавчої правосуб'єктності. Для особи, яка здійснює підприємницьку діяльність, основне значення має її реєстрація в установленому порядку як суб'єкта господарювання у порядку, встановленому законодавством. Сам від цього моменту вона набуває трудової правосуб'єктності (праводієздатності).

Об'єктом трудових правовідносин виступає економічно несамотійна праця.

Юридичний зміст трудових правовідносин становлять суб'єктивні права і юридичні обов'язки працівника та роботодавця.

Суб'єктивні права і юридичні обов'язки у трудових правовідносинах спрямовані на забезпечення в інтересах правомочної особи певної поведінки зобов'язаної особи. Як правило, права та обов'язки сторін кореспондують одне одному.

Основні права та обов'язки сторін трудових правовідносин трансформуються із трудового договору, який виступає юридичним фактом виникнення трудових правовідносин. Отже, працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією трудовим договором, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а роботодавець зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

До основних трудових прав працівників, поряд із правом на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, входять право на відпочинок відповідно до законів про обмеження робочого дня та робочого тижня і про щорічні оплачувані відпустки; право на здорові і безпечні умови праці; на об'єднання у професійні спілки та на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку; на участь в управлінні підприємством, установою, організацією; на звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади. Додаткові права працівників можуть встановлюватися галузевими, локальними нормативними актами та індивідуальними договорами.

Основні обов'язки працівника - працювати чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним органу, додержувати трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна власника, з яким укладено трудовий договір. Конкретні обов'язки по кожній посаді визначаються у кваліфікаційних характеристиках (посадових інструкціях), розроблених відповідно до державних стандартів.

Основні права роботодавця у трудових правовідносинах полягають у тому, що він може вимагати від працівника виконання роботи за обумовленою у договорі трудовою функцією, контролювати процес роботи, використовувати заходи стимулювання праці, вимагати від працівника бережливого ставлення до майна, застосовувати дисциплінарні стягнення до порушників трудової дисципліни і притягати їх до матеріальної відповідальності у разі завдання матеріальної шкоди.

Основні обов'язки роботодавця – правильно організувати працю працівників, створювати умови для зростання продуктивності праці, забезпечувати трудову та виробничу дисципліну, неухильно дотримуватися законодавства про працю й правил охорони праці, уважно ставитися до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їх праці та побуту.

3. Відмінність трудових правовідносин від суміжних відносин у сфері праці

У трудових правовідносинах регулюється процес праці, а у цивільно-правових – результат. За трудовими відносинами працівник зобов'язується виконувати роботу певного роду (за конкретною спеціальністю, посадою, кваліфікацією), а в цивільно-правових відносинах, пов'язаних із застосуванням праці, виконується певне завдання, спрямоване на досягнення певного результату праці. У трудових відносинах працівник включається до складу трудового колективу підприємства (установи, організації) і внаслідок цього зобов'язаний виконувати певну міру праці, підлягати правилам внутрішнього трудового розпорядку, а відповідно

дотримуватися режиму роботи та відпочинку тощо. У цивільно-правових відносинах громадянин виконує завдання на свій розсуд і на свій ризик. Тому норми інститутів робочого часу, часу відпочинку, оплати праці, дисципліни праці й дисциплінарної відповідальності на суб'єктів цивільно-правових відносин не поширюються. У трудових відносинах робота виконується працівником особисто, і він не вправі передоручити її нікому іншому, в цивільно-правових – передоручення є можливим. У трудових відносинах працівник отримує заробітну плату у відповідності до посадового окладу або до відрядних розцінок не рідше ніж 2 рази на місяць із проміжком часу, що не перевищує 16 календарних днів у дні, визначені колективним договором, а в цивільно-правових – за домовленістю сторін. За шкоду, заподіяну роботодавцю при виконанні трудових обов'язків, працівник несе відповідальність на підставі норм трудового права (матеріальна відповідальність), а у цивільно-правових відносинах - на підставі норм цивільного права (майнова цивільно-правова відповідальність).

4. Правовідносини, похідні від трудових

Похідні відносини - це усі інші, опосередковані від праці відносини, що складаються у сфері виробничої найманої праці і підпадають під регулювання норм трудового права. Це відносини, що передують виникненню трудових (відносини зайнятості й працевлаштування); тривають паралельно із трудовими (з підготовки кадрів та їх перекваліфікації; з організації праці (управлінські правовідносини); відносини соціального діалогу; з нагляду та контролю за працею; відповідальності за порушення обов'язків, передбачених трудовим договором; процесуально-процедурні правовідносини (правовідносини з розгляду та вирішення трудових спорів); відносини, що виникають після закінчення трудових (процесуально-процедурні правовідносини (правовідносини з розгляду та вирішення трудових спорів)).

Тема 5. Соціальний діалог

1. Поняття соціального діалогу у трудовому праві України та характеристика його видів та форм

Соціальний діалог - процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

Моделі (різновиди) соціального діалогу: біпартизм – участь двох суб'єктів у соціальному діалозі, трипартизм - участь трьох суб'єктів у соціальному діалозі.

Соціальний діалог здійснюється між сторонами соціального діалогу відповідного рівня у формах: обміну інформацією; консультацій; узгоджувальних процедур; колективних переговорів з укладення колективних договорів і угод.

2. Рівні, акти та суб'єкти соціального діалогу

За результатами колективних переговорів укладаються колективні договори та угоди:

- на національному рівні - генеральна угода;
- на галузевому рівні - галузеві (міжгалузеві) угоди;
- на територіальному рівні - територіальні угоди;
- на локальному рівні - колективні договори.

Рівні та сторони соціального діалогу

Соціальний діалог здійснюється на національному, галузевому, територіальному та локальному (підприємство, установа, організація) рівнях на тристоронній або двосторонній основі.

До сторін соціального діалогу належать:

на національному рівні - профспілкова сторона, суб'єктами якої є об'єднання професійних спілок, які мають статус всеукраїнських; сторона роботодавців, суб'єктами якої є об'єднання організацій роботодавців, які мають статус всеукраїнських; сторона органів виконавчої влади, суб'єктом якої є Кабінет Міністрів України;

на галузевому рівні - профспілкова сторона, суб'єктами якої є всеукраїнські профспілки та їх об'єднання, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; сторона роботодавців, суб'єктами якої є всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; сторона органів виконавчої влади, суб'єктами якої є відповідні центральні органи виконавчої влади;

на територіальному рівні - профспілкова сторона, суб'єктами якої є профспілки відповідного рівня та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; сторона роботодавців, суб'єктами якої є організації роботодавців та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; сторона органів виконавчої влади, суб'єктами якої є місцеві органи виконавчої влади, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці.

На території відповідної адміністративно-територіальної одиниці стороною соціального діалогу можуть бути органи місцевого самоврядування в межах повноважень, визначених законодавством;

на локальному рівні - сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності - вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників; сторона роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця.

Для участі у колективних переговорах з укладення колективних договорів і угод, тристоронніх або двосторонніх органах та у міжнародних заходах склад суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців визначається за критеріями репрезентативності.

3. Поняття та сторони колективного договору

Колективний договір - угода, яка укладається на підприємстві, в установі, організації, незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю, мають права юридичної особи (структурних підрозділах підприємства в межах компетенції цих підрозділів) на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів працівників та роботодавців.

Сторони: Колективний договір укладається між роботодавцем з однієї сторони і одним або кількома профспілковими органами, а у разі відсутності таких органів - представниками працівників, обраними і уповноваженими трудовим колективом з іншої сторони.

4. Зміст колективного договору

Зміст колективного договору визначається сторонами в межах їх компетенції.

У колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема: 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 (якщо це передбачено статутом); режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку; умов і охорони праці; забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників; гарантій діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій працівників; умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці; забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; заборона дискримінації.

Колективний договір може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги.

5. Порядок укладення колективного договору

Право на ведення переговорів і укладення колективних договорів надається сторонам соціального діалогу, склад яких визначається відповідно до законодавства про соціальний діалог.

За наявності на підприємстві кількох профспілок чи їх об'єднань або інших повноважених трудовими колективами на представництво органів

вони повинні сформувати спільний представницький орган для ведення переговорів і укладення колективного договору.

Забороняється будь-яке втручання, яке може обмежити законні права працівників та їх представників або заборонити їх здійснення, з боку органів представницької і виконавчої влади та господарського управління, політичних партій, роботодавців при укладенні та виконанні колективних договорів, угод.

Не допускається ведення переговорів та укладення колективних договорів і угод від імені працівників організаціями або органами, які створені чи фінансуються роботодавцями, політичними партіями.

У разі коли інтереси трудового колективу представляє профспілковий орган, інтереси роботодавця не можуть представляти особи, які є членами виборного органу цієї профспілки.

Укладенню колективного договору, угоди передують колективні переговори. Будь-яка із сторін не раніш як за три місяці до закінчення строку дії колективного договору, угоди або у строки, визначені цими документами, письмово повідомляє інші сторони про початок переговорів. Друга сторона протягом семи днів повинна розпочати переговори. Порядок ведення переговорів з питань розробки, укладення або внесення змін до колективного договору, угоди визначається сторонами і оформляється відповідним протоколом.

Для ведення переговорів і підготовки проектів колективного договору, угоди утворюється робоча комісія з представників сторін. Склад цієї комісії визначається сторонами. Сторони можуть переривати переговори з метою проведення консультацій, експертиз, отримання необхідних даних для вироблення відповідних рішень і пошуку компромісів. Сторони колективних переговорів зобов'язані надавати учасникам переговорів всю необхідну інформацію щодо змісту колективного договору, угоди. Учасники переговорів не мають права розголошувати дані, що є державною або комерційною таємницею, і підписують відповідні зобов'язання.

Робоча комісія готує проект колективного договору, угоди з урахуванням пропозицій, що надійшли від працівників, трудових колективів галузей, регіонів, громадських організацій, і приймає рішення, яке оформляється відповідним протоколом. Для врегулювання розбіжностей під час ведення колективних переговорів сторони використовують примирні процедури.

Якщо в ході переговорів сторони не дійшли згоди з незалежних від них причин, то складається протокол розбіжностей, до якого вносяться остаточно сформульовані пропозиції сторін про заходи, необхідні для усунення цих причин, а також про строки відновлення переговорів.

Протягом трьох днів після складання протоколу розбіжностей сторони проводять консультації, формують із свого складу примирну комісію, а у разі недосягнення згоди звертаються до посередника, обраного сторонами.

Примирна комісія або посередник у термін до семи днів розглядає протокол розбіжностей і виносить рекомендації щодо суті спору. У разі недосягнення згоди між сторонами відносно внесення рекомендації допускається організація та проведення страйків у порядку, що не суперечить законодавству України.

Для підтримки своїх вимог під час проведення переговорів щодо розробки, укладення чи зміни колективного договору, угоди профспілки, інші уповноважені працівниками органи можуть проводити у встановленому порядку збори, мітинги, пікетування, демонстрації

Особи, які беруть участь в переговорах як представники сторін, а також спеціалісти, запрошені для участі в роботі комісій, на період переговорів та підготовки проекту звільняються від основної роботи із збереженням середнього заробітку та включенням цього часу до трудового стажу. Всі витрати, пов'язані з участю у переговорах і підготовці проекту, компенсуються в порядку, передбаченому законодавством про працю, колективним договором.

Проект колективного договору обговорюється у трудовому колективі і виноситься на розгляд загальних зборів (конференції) трудового колективу. У разі недосягнення згоди щодо колективного договору у спільному представницькому органі загальні збори (конференція) трудового колективу приймають найбільш прийнятний проект колективного договору і доручають профспілці або іншому уповноваженому трудовим колективом органу, який розробив проект, на його основі провести переговори і укласти затверджений загальними зборами (конференцією) колективний договір від імені трудового колективу з роботодавцем.

У разі якщо збори (конференція) трудового колективу відхилять проект колективного договору або окремі його положення, сторони відновлюють переговори для пошуку необхідного рішення. Термін цих переговорів не повинен перевищувати 10 днів. Після цього проект в цілому виноситься на розгляд зборів (конференції) трудового колективу.

Після схвалення проекту колективного договору загальними зборами (конференцією) трудового колективу він підписується уповноваженими представниками сторін не пізніше як через 5 днів з моменту його схвалення, якщо інше не встановлено зборами (конференцією) трудового колективу.

Умови колективних договорів, укладених відповідно до чинного законодавства, є обов'язковими для підприємств, на які вони поширюються, та сторін, які їх уклали.

Колективний договір набирає чинності з дня підписання представниками сторін або з дня, зазначеного у колективному договорі.

Після закінчення строку дії колективний договір, угода продовжує діяти до того часу, поки сторони не укладуть новий або не переглянуть чинний, якщо інше не передбачено договором.

Колективний договір зберігає чинність у разі зміни складу, структури, найменування роботодавця, від імені якого укладено цей договір.

У разі реорганізації підприємства колективний договір зберігає чинність протягом строку, на який його укладено, або може бути переглянутий за згодою сторін.

У разі зміни власника підприємства чинність колективного договору зберігається протягом строку його дії, але не більше одного року. У цей період сторони повинні розпочати переговори про укладення нового чи зміну або доповнення чинного колективного договору.

У разі ліквідації підприємства колективний договір діє протягом усього строку проведення ліквідації.

На новоствореному підприємстві колективний договір укладається за ініціативою однієї із сторін у тримісячний строк після реєстрації підприємства, якщо законодавством передбачено реєстрацію, або після рішення про заснування підприємства, якщо не передбачено його реєстрацію.

Усі працюючі, а також щойно прийняті на підприємство працівники повинні бути ознайомлені з колективним договором роботодавцем.

Сторони, що уклали угоду, повинні інформувати громадян через засоби масової інформації про зміни та доповнення до угоди та хід її реалізації і забезпечити розміщення тексту угоди у засобах масової інформації.

Порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів затверджується Кабінетом Міністрів України.

Статистичні дані про колективні договори, угоди направляються в органи державної статистики в порядку, встановлюваному центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері статистики.

Тема 6. Правове регулювання зайнятості та працевлаштування

1. Поняття зайнятості населення. Право на зайнятість

Зайнятість – це не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно. Кожен має право на вільно обрану зайнятість. Примушування до праці у будь-якій формі забороняється. Добровільна незайнятість особи не може бути підставою для притягнення її до відповідальності.

Зайнятість населення забезпечується шляхом встановлення відносин, що регламентуються трудовими договорами (контрактами), провадження підприємницької та інших видів діяльності, не заборонених законом.

Іноземці та особи без громадянства, які постійно проживають в Україні, яких визнано в Україні біженцями, яким надано притулок в Україні, яких визнано особами, що потребують додаткового захисту, яким надано тимчасовий захист, а також ті, що одержали дозвіл на імміграцію в Україну, мають право на зайнятість на підставах і в порядку, встановлених для громадян України.

Іноземці та особи без громадянства, які прибули в Україну для працевлаштування на визначений строк, приймаються роботодавцями на роботу на підставі дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства, виданого в порядку, визначеному цим Законом, якщо інше не передбачено міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.

2. Категорії зайнятого населення

До зайнятого населення належать особи, які працюють за наймом на умовах трудового договору (контракту) або на інших умовах, передбачених законодавством, особи, які забезпечують себе роботою самостійно (у тому числі члени особистих селянських господарств), проходять військову чи альтернативну (невійськову) службу, на законних підставах працюють за кордоном та які мають доходи від такої зайнятості, а також особи, що навчаються за денною формою у загальноосвітніх, професійно-технічних та вищих навчальних закладах та поєднують навчання з роботою.

До зайнятого населення також належать:

непрацюючі працездатні особи, які фактично здійснюють догляд за дитиною-інвалідом, інвалідом I групи або за особою похилого віку, яка за висновком медичного закладу потребує постійного стороннього догляду або досягла 80-річного віку, та отримують допомогу, компенсацію та/або надбавку відповідно до законодавства;

батьки - вихователі дитячих будинків сімейного типу, прийомні батьки, якщо вони отримують грошове забезпечення відповідно до законодавства;

особа, яка проживає разом з інвалідом I чи II групи внаслідок психічного розладу, який за висновком лікарської комісії медичного закладу потребує постійного стороннього догляду, та одержує грошову допомогу на догляд за ним відповідно до законодавства.

До зайнятого населення не належать іноземці та особи без громадянства, які перебувають в Україні і зайнятість яких пов'язана із забезпеченням діяльності іноземних посольств і місій або виконанням своїх професійних чи трудових обов'язків перед роботодавцем - нерезидентом.

3. Поняття працевлаштування

Працевлаштування - комплекс правових, економічних та організаційних заходів, спрямованих на забезпечення реалізації права особи на працю.

4. Правовий статус безробітного

Статусу безробітного може набути:

1) особа працездатного віку до призначення пенсії (зокрема на пільгових умовах або за вислугу років), яка через відсутність роботи не має заробітку або інших передбачених законодавством доходів, готова та здатна приступити до роботи;

2) інвалід, який не досяг встановленого статтею 26 Закону України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування" пенсійного віку та отримує пенсію по інвалідності або соціальну допомогу відповідно до законів України "Про державну соціальну допомогу інвалідам з дитинства та дітям-інвалідам" та "Про державну соціальну допомогу особам, які не мають права на пенсію, та інвалідам";

3) особа, молодша 16-річного віку, яка працювала і була звільнена у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, зокрема припиненням або перепрофілюванням підприємств, установ та організацій, скороченням чисельності (штату) працівників.

Статус безробітного надається зазначеним вище особам за їх особистою заявою у разі відсутності підходящої роботи з першого дня реєстрації у територіальних органах центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, незалежно від зареєстрованого місця проживання чи місця перебування.

Порядок реєстрації, перереєстрації та ведення обліку громадян, які шукають роботу, і безробітних у територіальних органах центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, визначається Кабінетом Міністрів України.

Громадяни, які зареєстровані як безробітні мають права та обов'язки. Зареєстровані безробітні мають право на:

1) безоплатне одержання від територіальних органів центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції:

послуг з пошуку підходящої роботи та сприяння у працевлаштуванні, в тому числі на громадські та інші роботи тимчасового характеру;

консультаційних, інформаційних та профорієнтаційних послуг з метою обрання або зміни виду діяльності (професії);

інформації про свої права та обов'язки як безробітного;

відомостей про себе, які містяться в Єдиній інформаційно-аналітичній системі;

2) матеріальне забезпечення на випадок безробіття та соціальні послуги відповідно до Закону України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття" та цього Закону;

3) збереження права на виплату допомоги по безробіттю на період участі у громадських та інших роботах тимчасового характеру (тривалістю до 180 днів, зокрема у разі заміщення тимчасово відсутнього працівника) у розмірах, встановлених до укладення ними строкового трудового договору на участь у таких роботах;

4) оскарження, у тому числі до суду, дій або бездіяльності державних органів, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, їх посадових осіб, що призвели до порушення прав щодо зайнятості особи.

Зареєстровані безробітні зобов'язані:

1) самостійно або за сприяння територіальних органів центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, здійснювати активний пошук роботи, який полягає у вжитті цілеспрямованих заходів до працевлаштування, зокрема взяття участі у конкурсних доборах роботодавців;

2) відвідувати територіальний орган центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, в якому він зареєстрований як безробітний у визначений і погоджений з ним час, але не рідше ніж один раз на тридцять календарних днів;

3) дотримуватися письмових індивідуальних рекомендацій щодо сприяння працевлаштуванню, зокрема брати участь у заходах, пов'язаних із сприянням забезпеченню зайнятості населення;

4) інформувати територіальний орган центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, протягом трьох робочих днів про обставини припинення реєстрації, визначені у частині першій статті 45 цього Закону.

Відповідальність за достовірність поданих до територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, даних та документів, на підставі яких приймається рішення щодо реєстрації безробітного та призначення матеріального забезпечення, надання соціальних послуг, покладається на зареєстрованого безробітного.

Тема 7. Міжнародно-правове регулювання праці

1. Поняття та розвиток міжнародно-правового регулювання праці

Історія становлення та розвитку міжнародного трудового права пов'язана з процесом формування класу працюючих. Прагнення до

поліпшення умов праці, побуту, життєвого рівня, загального добробуту як самих працівників, так і їх сімей, міжнародна інтеграція сприяли появі міжнародних інституцій, основним завданням яких було визначено вироблення єдиних міжнародних стандартів у сфері праці.

Загалом, проблемам формування прав громадян почали надавати увагу ще з часів прийняття у 1215р. Великої Хартії вольностей. Проте, як обов'язок держави – захищати права своїх громадян – почали визначати з часу конституціонування так званих буржуазно-демократичних прав. Серед перших, хто висував ідеї міжнародно-правового регулювання праці та робив спроби захисту трудових прав працівників за допомогою міжнародних засобів були англійський соціаліст Роберт Оуен, промисловець і політичний діяч Ч. Хіндлі французький лікар та економіст Луї Рене Вільєрм, а також швейцарський послідовник Роберта Олена Даніель Легран.

У другій половині 19 ст. ідея міжнародно-правового регулювання праці активно обговорювалась на міжнародних з'їздах робітничих організацій Франції, Німеччини, Англії, Бельгії тощо. В результаті було утворено Міжнародну асоціацію трудового законодавства та скликано за її сприянням у 1905-1906 роках у Берні міжурядові конференції, на яких було прийнято 2 важливі конвенції: про заборону нічної праці жінок на промислових підприємствах та заборону використання білого фосфору у виробництві сірників. Саме Швейцарія наприкінці 19 поч. 20 ст. була одним з ініціаторів прийняття міжнародних норм та відіграла основну роль в ідейному русі, який привів до виникнення у 1919 р. МОП. Створення такої потужної міжнародної інституції, мета і завдання якої полягали в поліпшенні умов праці та життя працівників шляхом встановлення єдиних міжнародних стандартів трудових прав завершило формування передумов і стало початком становлення і розвитку сучасного міжнародного трудового права.

Таким чином, зародження міжнародно-правового регулювання праці відноситься до початку 20 ст., і є результатом загального впливу багатьох факторів, у числі яких боротьба працюючих, вимоги профспілок, вплив ідей видатних мислителів 19 ст., прагнення різних держав, а також підприємців урівняти умови конкуренції на міжнародних ринках. Важливу роль в активізації діяльності держав у цій сфері мав тиск соціал-демократичних партій, які розглядали міжнародно-правове регулювання праці як один із інструментів пом'якшення класових протиріч (бо на той час класова боротьба загострилася), втілення соціальних начал у життя суспільства, встановлення миру між народами, соціальної справедливості. Після жовтня 1917 р. на міжнародно-правове регулювання праці значно почало впливати суперництво капіталізму та соціалізму.

На сьогоднішньому етапі можна констатувати існування міжнародного трудового права, норми якого, застосовуються багатьма країнами у якості стандартів правового регулювання праці.

Міжнародно-правове регулювання праці – вплив міжнародних норм права на відносини з приводу застосування праці, поліпшення її умов, охорони праці, захисту індивідуальних і колективних інтересів працівників.

Однією з характерних особливостей сучасного міжнародного права з точки зору загальної теорії права є те, що воно, будучи окремою галуззю права, одночасно виступає своєрідною системою права, структурними елементами якої є ряд інших галузей права, яким притаманна міжнародна публічність. Власне, і міжнародне трудове право, є складовою міжнародного права.

На відміну від внутрішньодержавного регулювання відносин у сфері праці, де норми національного законодавства безпосередньо визначають умови праці, норми міжнародного трудового права такої юридичної основи не мають. Адже вони застосовуються через вольову поведінку держав-імплемантів, що є суб'єктами міжнародного права.

Для того, щоб міжнародні норми мали змогу впливати на відносини, необхідно, щоб конкретна держава вжила відповідних заходів юридичного характеру, засвідчивши свою згоду на чинність тієї чи іншої угоди на її території.

Норми міжнародного трудового права за своїм змістом є загальними, оскільки вони встановлюють стандарти, загальні правила, основні принципи щодо трудових прав працівників та необхідну поведінку суб'єктів міжнародного права в нормотворчій та право реалізуючій діяльності.

2. Міжнародна організація праці (МОП) та її роль у правовому регулюванні трудових відносин. Конвенції та рекомендації МОП

Міжнародна організація праці (МОП) – є чи не найголовнішим суб'єктом міжнародного трудового права. Вона була створена у 1919 р. відповідно до рішення Паризької мирної конференції як спеціалізована установа Ліги Націй. Статут МОП став окремою частиною Версальського мирного договору від 28 червня 1919р. Саме цей день є офіційною датою заснування МОП.

Із припиненням діяльності Ліги Націй МОП не припинила свого існування, а з 1946 р. стала першою спеціалізованою установою ООН на підставі угоди про їх взаємне співробітництво і визнання МОП спеціалізованою установою ООН. На даний час членами МОП є 185 держав (спочатку – 45). Діяльність МОП була відмічена у 1969 р. Нобелівською премією миру. За часів своєї діяльності МОП ухвалила понад 190 конвенцій (міжнародні угоди, які підлягають ратифікації державами-членами Організації) і 202 рекомендації. Цілі та завдання МОП визначені в преамбулі її Статуту. 10 травня 1944 р. вони були переглянуті та уточнені Філадельфійською декларацією, прийнятою Генеральною конференцією на 26 сесії МОП, яка включена у якості додатку до Статуту. Офіційною метою МОП у відповідності до Філадельфійської декларації є

“встановлення міцного миру на основі соціальної справедливості та забезпечення економічної та соціальної стабільності у мирі”. В Статуті МОП і Філадельфійській декларації сформульовані завдання, направлені на досягнення цієї мети. Вони зводяться до розвитку та заохочення як на міжнародному так і на національному рівнях діяльності, направленої на покращення умов праці та підвищення життєвого рівня працюючих.

МОП займається наступними проблемами:

Розробляє міжнародну політику і програми, направлені на покращення умов праці та життя працюючих, на підвищення можливостей зайнятості та підтримку основних прав людини;

Приймає міжнародні трудові норми, які слугують основою для здійснення даної політики;

Проводє широку програму міжнародного технічного співробітництва для надання допомоги урядам у ефективному проведенні у життя цієї політики;

Сприяє загальній і професійній освіті, веде дослідну та видавничу роботу, що сприяє виконанню її програм.

Щорічно МОП витрачає близько 130 млн. дол. США для запровадження в країнах-членах МОП окремих проектів технічної допомоги. На даний час МОП здійснює понад 1000 програм технічного співробітництва більш ніж у 80 країнах світу. Пріоритетними напрямками технічного співробітництва є реалізація програми гідної праці на національному рівні, реформування трудового законодавства, впорядкування трудових відносин і вирішення спорів, зміцнення потенціалу організацій роботодавців та профспілок при укладанні колективних договорів.

Принципом МОП є універсальність - можливість вступу до Організації будь-якої держави, яка погоджується виконувати зобов'язання відповідно до Статуту.

Від інших міжнародних організацій МОП, відрізняється суттєвою особливістю – і представники уряду, і представники працюючих, і представники роботодавців приймають участь у визначенні її політики на рівних правах, тобто її робота будується на другому принципі - принципі трипартизму, що відображає свого роду соціальне партнерство на міжнародному рівні. Така участь поширюється, як правило, на всі свої етапи розробки міжнародних правових норм, а також на процедури і функції контролю (до речі, це три методи роботи, завдяки яким досягаються завдання МОП).

Україна – член МОП із 12.05.1954 р., ратифікувала понад 60 конвенцій МОП. За часів незалежності Україна двічі обиралася до складу Адміністративної ради – на період 1996-1999 рр. та 1999-2002 рр.

Штаб-квартира МОП знаходиться у Женеві. Структурними одиницями і основними органами МОП є: Генеральна конференція, Адміністративна рада, Міжнародне бюро праці.

Вищий орган МОП – Генеральна конференція, включає представників усіх держав-членів МОП. Основною формою її роботи є сесії, які скликаються щорічно, як правило, у Палаці Націй у Женеві. Окремі сесії також проходили у Вашингтоні, Генуї, Філадельфії, Парижі, Сієтлі, Монреалі, Сан-Франциско.

Делегація кожної держави представлена двома представниками від уряду та по одному від підприємців і працівників. Кожен делегат має право індивідуального голосу.

Основними повноваженнями Генеральної конференції є:

визначення завдань та основних напрямів діяльності МОП, вирішення питань членства окремих держав у ній; внесення та затвердження змін і доповнень до Статуту МОП; прийняття рішень з окремих питань правового регулювання праці, трудової міграції та соціального забезпечення; контроль та нагляд за імплементацією та дотриманням державами положень ратифікованих конвенцій; спостереження за напрямами розвитку національного трудового законодавства щодо рекомендацій МОП.

Генеральна конференція обирає Адміністративну раду, яка є виконавчим органом і також побудована за принципом трипартизму. Її загальний склад – 56 членів – 28 представників урядів та по 14 – від підприємців та працівників. З 28 представників від урядів 10 місць без виборів відведено представникам промислово найбільш розвинених країн світу. Адміністративна рада призначається на 3 роки. Скликається тричі на рік у період між сесіями Генеральної конференції.

Адміністративна рада:

Призначає Генерального директора Міжнародного бюро праці, затверджує статут персоналу МБП, готує порядок денний для сесій Генеральної конференції праці, готує питання, які виносяться на розгляд Генеральної конференції праці, координує роботу МОП з діяльністю інших міжнародних організацій, розглядає скарги членів МОП щодо недотримання її конвенцій

Постійним органом МОП є Міжнародне бюро праці, яке виконує функції секретаріату. Воно очолюється Генеральним директором (найвищою посадовою особою МОП). Розташовано воно разом з дослідницьким центром та видавництвом у Женеві.

Основні повноваження МБП:

Дослідницька робота, підготовка документів і доповідей, обрання і поширення інформації серед держав-членів МОП, організація нарад, семінарів з питань міжнародного правового регулювання праці, підготовка матеріалів на конференції МОП, публікація періодичних видань.

Згідно зі Статутом МОП одним з головних напрямів діяльності цієї організації є нормотворчість. МОП приймає конвенції та рекомендації щодо різних аспектів праці.

Конвенції і рекомендації МОП розробляються і приймаються Генеральною конференцією за однаковою процедурою. Їх прийняттю

передусе обговорення на двох послідовних міжнародних конференціях (сесіях МОП). МОП готує попередні доповіді, у яких узагальнюється законодавство і практика у різних країнах. Кожна конвенція і рекомендація обговорюється спеціальною комісією, яка формується конференцією і повинна бути схвалена більшістю у 2/3 голосів. І хоча процедура прийняття конвенцій і рекомендацій однакова, їх юридична сила і порядок застосування різні.

Конвенція набуває статусу багатосторонньої міжнародної угоди як правило 2 державами-членами МОП і з цього моменту накладає певні зобов'язання як на ті держави, які її ратифікували, так і на ті, що не ратифікували.

Для окремої держави-члена МОП конвенція стає юридично обов'язковою тільки після ратифікації. У разі ратифікації конвенції держава зобов'язана прийняти законодавчі акти для проведення її в життя і раз на 2-4 роки в залежності від важливості конвенції, подавати у МОП доповіді стосовно фжитих заходів щодо ефективного застосування ратифікованої конвенції.

Якщо конвенцію не ратифіковано, держава несе зобов'язання інформувати за запитами Адмінради МОП про стан національного законодавства і практики стосовно такої конвенції, а також по заходи, які передбачається вжити для надання їй сили.

Рекомендація МОП не є міжнародним договором і не підлягає ратифікації. Разом з тим було б невірним недооцінювати її значення і певну юридичну силу. Вона представляє собою звернене до держав побажання, пропозицію, пораду ввести відповідні норми у національне законодавство. Рекомендація містить матеріал для орієнтації у світовому досвіді, необхідний для вдосконалення національного законодавства. Рекомендація деталізує, уточнює, а іноді і доповнює положення конвенції, роблячи її зміст більш повним та гнучким, розширює можливості вибору для держав при рішенні питання про запозичення міжнародних норм.

Рекомендація повинна бути представлена урядом держави-МОП на розгляд компетентних органів для надання їй сили шляхом прийняття закону чи іншим, при цьому МОП повинна бути інформованою про результати такого розгляду. У подальшому держави повинні надавати у МОП відносно реалізації рекомендації таку ж інформацію, як і відносно нератифікованих конвенцій.

Відповідно до Статуту прийняття державою конвенції та рекомендації не може змінювати на шкоду чинне законодавство.

3. Порівняльно-правовий метод у трудовому праві. Характеристика методів порівняльно-правового аналізу: інституційно-описового та функціонально-модельного

Порівняльно-правовий метод наукового дослідження розроблений у галузі науки порівняльне правознавство – компаративістиці. Основні цілі використання порівняльного метода:

1. прирощення та поглиблення знань у сфері трудового права, масштабне осмислення трудового права у його національному та міжнародному вимірах як універсального елемента людської цивілізації.

2. сприяння найкращому розумінню національного трудового права, його своєрідності та оригінальності, сильних та слабих сторін, прогалин, які воно має та невикористаних можливостей, нераціональних рішень, які протирічать міжнародній практиці.

3. удосконалення національного трудового права

4. формування і використання міжнародних трудовправових стандартів.

Порівняння у трудовому праві може здійснюватися у двох напрямках: горизонтальному – порівняння різних національних систем трудового права, і вертикальному – порівняння міжнародних стандартів праці та норм національного трудового права. Інтегративне порівняльно-правове дослідження включає як горизонтальне, так і вертикальне порівняння. При цьому, при оцінці національного трудового законодавства, міжнародні стандарти у сфері праці використовуються як масштаб і мірило, як міжнародно визнаний мінімум соціальних прав та гарантій.

Порівняльно-правові дослідження у сфері трудового права включають також і розгляд трудового права у історичному розвитку.

Об'єкти порівнянь у трудовому праві – це норми, інститути, юридичні процедури, ідеї, різні правові сім'ї, типи трудового права – будь-які правові явища, які входять до кола проблематики трудового права.

У порівняльному трудовому праві використовуються 2 методи порівняльно-правового аналізу: інституційно-описовий та функціонально-модельний. Інституційно-описовий – доволі примітивний, його сутність полягає в тому, що у певній послідовності одна за іншою розглядаються національні системи трудового права різних країн або їхні інститути, і сам читач повинен зробити висновки та узагальнення. Дослідники, які його використовують дають формальні описання одноіменні правові інститути чи процедури та ігнорують ті обставини, що у різних країнах ці інститути виконують іноді різні функції. Такий метод іронічно ще називають “туристичним”, “топографічним”, або методом зоосада. Цей метод має багато недоліків, але на перших порах у дослідженнях по порівняльному трудовому праву він використовувався доволі широко. На його основі видано багато робіт. Їх звичайно готує міжнародний колектив авторів, і кожен автор розглядає право тієї країни, яку він розглядає. Удосконаленим варіантом цього методу є написання одним з авторів передмови або післямови, де містяться узагальнення.

Функціонально-модельний метод передбачає порівняння не формальних ознак того чи іншого інституту у різних країнах, а його функцій. Це більш високий рівень дослідження, бо основним методологічним принципом порівняльного правознавства є функціональність. Порівнянню підлягають ті явища, які виконують одну й

ту саму задачу, одну й ту саму функцію. При цьому враховується, що одноіменні інститути різних країн можуть виконувати різні функції. Отже, головне у порівняльному аналізі не найменування відповідних установ, а функції, які ними виконуються. Порівняння функцій передбачає розгляд якими шляхами і методами та чи інша реалізується у різних країнах.

Один зі способів використання цього методу – виділення теоретичних моделей і розгляд того як вони реалізуються у різних країнах.

Модуль 2. Трудовий договір

Тема 8. Трудовий договір

1. Свобода праці. Заборона примусової праці

Міжнародні акти, Конституція України, проголошуючи та закріплюючи право на працю, визначають його через свободу, вільне волевиявлення громадянина реалізувати чи не реалізувати свою здатність до праці. Необхідною умовою свободи праці і трудового договору є заборона примусової праці.

Поняття примусової праці міститься у Конвенції МОП №29, яка ратифікована Україною. Це усяляка робота чи служба, яка вимагається від будь-якої особи під загрозою покарання, якщо тільки ця особа не запропонувала добровільно свої послуги.

Однак термін “примусова чи обов’язкова праця”, не охоплює: будь-яку роботу або службу, яка вимагається на підставі законів про обов’язкову військову службу та застосовується для робіт суто військового плану; Будь-яку роботу або службу, яка є частиною звичайних громадянських обов’язків громадян цілком самоврядної країни; будь-яку роботу або службу, яка вимагається від будь-якої особи внаслідок вироку, винесеного рішенням судового органу, за умови, що ця робота або служба виконуватиметься під наглядом і контролем державної влади і що зазначену особу не буде передано в розпорядження приватних осіб, компаній, товариств; будь-яку роботу або службу, яка вимагається в умовах надзвичайних обставин, тобто у випадках війни або лиха чи загрози лиха, як от: пожежі, повені, землетруси, сильні епідемії чи епізоотії, нашествя шкідливих тварин, комах або паразитів рослин, і взагалі обставин, що ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови всього або частини населення; дрібні роботи громадського виду, тобто роботи, виконувані заради прямої корисності для колективу, і які через це можуть вважатися звичайними громадськими обов’язками членів колективу, за умови, що саме населення чи його безпосередні представники мають право висловити свою думку відносно доцільності цих робіт.

Україна, в Конституції України імплементувала міжнародні та європейські стандарти права на працю. Крім того, вона заборонила використання примусової праці і визначила ті види праці, які такою не

вважаються: військова або альтернативна (невійськова) служба, а також робота чи служба, яка виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан.

2. Право на працю: сутність та форми реалізації

Україна визначила у ст.43 Конституції право на працю, яке має кожен, через свободу – вільну можливість кожного заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Отже мова йде про те, що людина вільна обирати чи застосовувати їй її право на працю чині, і якщо застосовувати – то в якій формі.

Відповідно до чинного законодавства України формами реалізації права на працю є: трудовий договір, договір підряду, надання послуг, комісії та інші цивільно-правові договори, пов'язані із працею, підприємницька діяльність.

3. Поняття трудового договору. Відмежування трудового договору від суміжних цивільно-правових договорів про працю: підряду, доручення, надання послуг тощо

Трудовий договір є угодою між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Трудовий договір	Цивільно-правовий договір
1. регулюється процес праці	1. результат праці
2. обов'язково визначається рід роботи, трудова функція в загальному трудовому процесі	2. не важливо
3. включення працівника у колектив підприємства; працівник є одиницею трудового колективу	3. -
4. обов'язок підлягати правилам внутрішнього трудового розпорядку	4. -
5. особисте виконання роботи передоручити	5. можна
6. отримує заробітну плату у відповідності до посадового окладу або до відрядних розцінок не рідше ніж 2 рази на місяць	7. за домовленістю
7. строк як правило не визначається	8. визначається

4. Сторони і зміст трудового договору

Сторонами трудового договору є працівник та роботодавець. Зміст трудового договору складають: безпосередні умови, які встановлюються угодою сторін та похідні умови, які встановлює законодавство, акти соціального діалогу, локальні акти. Воля сторін щодо безпосередніх умов виявляється прямо, щодо похідних умов – опосередковано – через домовленість виконання роботи, обумовлену сторонами у трудовому договорі.

Безпосередні умови трудового договору класифікуються на умови обов'язкові (необхідні) (місце роботи, трудова функція, оплата праці) і факультативні (додаткові) (будь-які умови, які сторони бажають внести до його змісту, і які не погіршують положення працівника у порівнянні з чинним законодавством, як-то випробування, забезпечення житлом тощо).

5. Випробування при прийнятті на роботу

При укладенні трудового договору може бути обумовлене угодою сторін випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається. Умова про випробування повинна бути застережена в наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу. В період випробування на працівників поширюється законодавство про працю.

Випробування не встановлюється при прийнятті на роботу: осіб, які не досягли вісімнадцяти років; молодих робітників після закінчення професійних навчально-виховних закладів; молодих спеціалістів після закінчення вищих навчальних закладів; осіб, звільнених у запас з військової чи альтернативної (невійськової) служби; інвалідів, направлених на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи; осіб, обраних на посаду; переможців конкурсного відбору на заміщення вакантної посади; осіб, які пройшли стажування при прийнятті на роботу з відривом від основної роботи; вагітних жінок; одиноких матерів, які мають дитину віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда; осіб, з якими укладається строковий трудовий договір строком до 12 місяців; осіб на тимчасові та сезонні роботи; внутрішньо переміщених осіб. Випробування не встановлюється також при прийнятті на роботу в іншу місцевість і при переведенні на роботу на інше підприємство, в установу, організацію, а також в інших випадках, якщо це передбачено законодавством.

Строк випробування при прийнятті на роботу, якщо інше не встановлено законодавством України, не може перевищувати трьох місяців, а в окремих випадках, за погодженням з відповідним виборним органом первинної профспілкової організації, - шести місяців.

Строк випробування при прийнятті на роботу робітників не може перевищувати одного місяця.

До строку випробування не зараховуються дні, коли працівник фактично не працював, незалежно від причини.

Коли строк випробування закінчився, а працівник продовжує працювати, то він вважається таким, що витримав випробування, і

наступне розірвання трудового договору допускається лише на загальних підставах.

У разі встановлення власником або уповноваженим ним органом невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі він має право протягом строку випробування звільнити такого працівника, письмово попередивши його про це за три дні. Розірвання трудового договору з цих підстав може бути оскаржене працівником в порядку, встановленому для розгляду трудових спорів у питаннях звільнення.

6. Форма і строк трудового договору

Трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі (ст.24 КЗпП України), що дозволяє зробити висновок, що в усній формі він також може укладатися. Додержання письмової форми є обов'язковим:

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

Трудовий договір може бути:

- 1) безстроковим, що укладається на невизначений строк;
- 2) на визначений строк, встановлений за погодженням сторін;
- 3) таким, що укладається на час виконання певної роботи.

Строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами.

7. Сумісництво. Суміщення професій (посад)

Сумісництво - виконання працівником, крім своєї основної, передбаченої при укладенні трудового договору (контракту), іншої роботи на умовах трудового(их) договору(ів) на тому ж або на іншому підприємстві, в установі, організації, або у фізичної особи, у вільний від основної роботи час”.

Суміщення професій (посад) - виконання працівником на тому ж підприємстві, в установі, організації поряд зі своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткової роботи за іншою професією (посадою) у межах того самого робочого часу з доплатою в розмірах, передбачених у колективному договорі.

8. Класифікація трудових договорів за ознакою типовості

Останнім часом в науці з'явилася класифікація трудових договорів за типовістю. Під типовістю мається на увазі дотримання певного загального правила, тієї моделі, яка найбільш частіше вживається і відхилення від якої може відбуватися на певних підставах.

Так, типовим у трудовому праві вважається трудовий договір, який укладається на невизначений строк і з умовою про повну зайнятість. Однак, загальносвітовою тенденцією є зрушення від постійної зайнятості до тимчасової, від повної – до неповної, від роботи безпосередньо на підприємстві роботодавця – до праці на дому, від роботи на одного роботодавця – до роботи на декількох роботодавців. Таким чином, у зайнятому населенні підвищилась чисельність та доля працівників, трудові відносини яких мають специфічний, неординарний, нетиповий (атиповий) для традиційної зайнятості характер.

10. Поняття та види змін умов трудового договору

Зміна умов трудового договору має 3 різновиди: зміна істотних умов праці, переведення та переміщення.

11. Переведення на іншу роботу: поняття, класифікація, порядок переведень

Переведення на іншу роботу - це доручення працівникові виконання роботи, не обумовленої трудовим договором. Мова йде про зміни його спеціальності, кваліфікації, посади, роботи, при виконанні якої змінюється обсяг чи характер обов'язків, місця роботи.

Переведення на іншу роботу можна класифікувати за такими ознаками: строки; місце; джерело надходження ініціативи; мета; причина. В залежності від строку переведення поділяються на постійні і тимчасові. За місцем виконання роботи поділяються на: переведення в межах одного підприємства, установи, організації для виконання іншої роботи, не обумовленої трудовим договором; переведення на інше підприємство, установу, організацію в тій же місцевості і переведення в іншу місцевість, в тому числі разом з підприємством, установою, організацією. В залежності від джерела надходження ініціативи, переведення може бути: з ініціативи роботодавця; з ініціативи працівника; з ініціативи третіх осіб.

Переведення на іншу роботу допускається тільки за згодою працівника. Як виключення, роботодавець має право перевести працівника строком до одного місяця на іншу роботу без його згоди, якщо вона не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій, а також інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, з оплатою праці за виконану роботу, не нижчою, ніж середній заробіток за попередньою роботою. Але і в цих випадках забороняється тимчасове

переведення на іншу роботу вагітних жінок, жінок, які мають дитину-інваліда або дитину віком до шести років, а також осіб віком до вісімнадцяти років без їх згоди.

У разі простою працівники можуть бути переведені за їх згодою з урахуванням спеціальності і кваліфікації на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації на весь час простою або на інше підприємство, в установу, організацію, але в тій самій місцевості на строк до одного місяця.

12. Переміщення на інше робоче місце і його відмінність від переведення

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

13. Зміна істотних умов праці: визначення та порядок

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

Якщо колишні істотні умови праці не може бути збережено, а працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, то трудовий договір припиняється за п.6 ст.36 КЗпП України.

14. Поняття та підстави відсторонення від роботи

Відсторонення – це призупинення на певний строк виконання трудової функції з призупиненням виплати зарплати, що викликано, як правило об'єктивними причинами і застосовується у виключних випадках, передбачених в законі з метою попередження шкідливих наслідків.

Відсторонення працівників від роботи власником або уповноваженим ним органом допускається у разі: появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; відмови або ухилення від обов'язкових медичних оглядів, навчання, інструктажу і перевірки знань з охорони праці та протипожежної охорони; в інших випадках, передбачених законодавством. Отже, аналізуючи і систематизуючи юридичні факти, що спричиняють відсторонення від роботи, їх усі можна розподілити на дві групи: а) винні дії або бездіяльність працівників, які погіршують внутрішній трудовий

розпорядок, тобто правопорушення; б) обставини, які не можуть бути поставлені у вину працівникові: погіршення стану здоров'я, бактеріоносійство.

15. Поняття припинення, розірвання трудового договору та звільнення з роботи

Припинення трудового договору є найширшим поняттям, що охоплює всі випадки закінчення трудового договору (за угодою сторін, вибуття зі складу підприємства у зв'язку зі смертю, закінченням строку трудового договору тощо). Термін «розірвання трудового договору» виражає волю його сторін, тобто ініціативу тієї чи іншої сторони або волю певного органу, який не виступає його стороною (виборний орган первинної профспілкової організації, військкомат тощо). Звільнення з роботи в усіх випадках тотожне з терміном припинення трудового договору і йому притаманна сама процедура технічного оформлення припинення трудових правовідносин.

16. Загальна характеристика підстав припинення трудового договору, їх класифікація

Воля та волевиявлення є визначальними критеріями, за якими можна класифікувати підстави припинення трудового договору на припинення трудового договору за угодою сторін, розірвання трудового договору за ініціативою працівника, розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця, розірвання трудового договору за ініціативою третіх осіб та припинення трудового договору внаслідок подій. Такий висновок дозволяє зробити ч. 1 ст. 36 КЗпП України, яка встановлює, що підставами припинення трудового договору є:

- 1) угода сторін;
- 2) закінчення строку (пункти 2 і 3 ст. 23), крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна з сторін не поставила вимогу про їх припинення;
- 3) призов або вступ працівника на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу;
- 4) розірвання трудового договору з ініціативи працівника (ст. 38, 39), з ініціативи власника або уповноваженого ним органу (ст. 40, 41) або на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу (ст. 45);
- 5) переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду;
- 6) відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмова від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці;
- 7) набрання законної сили вирокom суду, яким працівника засуджено (крім випадків звільнення від відбування покарання з випробуванням) до

позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи;

7-1) укладення трудового договору (контракту), всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції», встановленим для осіб, які звільнилися або іншим чином припинили діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, протягом року з дня її припинення;

7-2) з підстав, передбачених Законом України «Про очищення влади»;

8) підстави, передбачені контрактом.

17. Припинення трудового договору за угодою сторін (п.п. 1,2 ст.36 КЗпП України)

Відповідно до п. 1 ст. 36 КЗпП підставою припинення трудового договору є угода сторін. Сама по собі згода власника або уповноваженого ним органу задовольнити прохання працівника про звільнення до закінчення строку попередження не означає, що трудовий договір припинено за п. 1 ст. 36 КЗпП, якщо не було домовленості сторін про цю підставу припинення трудового договору. В останньому випадку звільнення вважається проведеним з ініціативи працівника (ст. 38 КЗпП).

П.2 ст.36 КЗпП України у якості підстави припинення трудового договору передбачає закінчення строку трудового договору, укладеного на визначений строк, встановлений за погодженням сторін, а також трудового договору, укладеного на час виконання певної роботи, крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна з сторін не поставила вимогу про їх припинення. Підґрунтям цієї підстави є також угода сторін – адже при укладенні сторони домовлялися про строк договору, а отже і про те, коли трудовий договір припинить своє існування.

18. Розірвання трудового договору за ініціативою працівника (ст. ст.38, 39 КЗпП)

За ст. 38 КЗпП України підставою розірвання безстрокового трудового договору є ініціатива працівника, його власне бажання. Працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника або уповноважений ним орган письмово за два тижні. У разі, коли заява працівника про звільнення з роботи за власним бажанням зумовлена неможливістю продовжувати роботу (переїзд на нове місце проживання; переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість; вступ до навчального закладу; неможливість проживання у даній місцевості, підтверджена медичним висновком; вагітність; догляд за дитиною до досягнення нею чотирнадцятирічного віку або дитиною-інвалідом; догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або інвалідом I групи; вихід на пенсію; прийняття на роботу за конкурсом, а також з інших

поважних причин), власник або уповноважений ним орган повинен розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник.

Якщо працівник після закінчення строку попередження про звільнення не залишив роботи і не вимагає розірвання трудового договору, власник або уповноважений ним орган не вправі звільнити його за поданою раніше заявою, крім випадків, коли на його місце запрошено іншого працівника, якому відповідно до законодавства не може бути відмовлено в укладенні трудового договору.

Працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо власник або уповноважений ним орган не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору.

За ст. 39 КЗпП України підставою розірвання строкового трудового договору є ініціатива працівника. Трудовий договір, укладений на визначений строк, встановлений за погодженням сторін, а також трудовий договір, укладений на час виконання певної роботи підлягає розірванню достроково на вимогу працівника в разі його хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню роботи за договором, порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного або трудового договору та у випадках, коли заява працівника про звільнення з роботи за власним бажанням зумовлена неможливістю продовжувати роботу (переїзд на нове місце проживання; переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість; вступ до навчального закладу; неможливість проживання у даній місцевості, підтверджена медичним висновком; вагітність; догляд за дитиною до досягнення нею чотирнадцятирічного віку або дитиною-інвалідом; догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або інвалідом I групи; вихід на пенсію; прийняття на роботу за конкурсом, а також з інших поважних причин). Спори про дострокове розірвання трудового договору вирішуються в загальному порядку, встановленому для розгляду трудових спорів.

19. Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу за загальними (ст. 40 КЗпП України) та додатковими (41 КЗпП України) підставами

Трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом лише у випадках:

1) змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників;

2) виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи, а так само в разі відмови у

наданні допуску до державної таємниці або скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці;

3) систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення;

4) прогулу (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин;

5) нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і родах, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні. За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з трудовим каліцтвом або професійним захворюванням, місце роботи (посада) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності;

6) поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;

7) появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння;

8) вчинення за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібного) майна власника, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу;

10) призову або мобілізації власника - фізичної особи під час особливого періоду;

11) встановлення невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі протягом строку випробування.

Звільнення за п.1, п.2, п.6 ст.40 КЗпП України допускається, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу.

Стаття 41 КЗпП України містить додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з окремими категоріями працівників за певних умов:

1) одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівником підприємства, установи, організації всіх форм власності (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступниками, головним бухгалтером підприємства, установи, організації, його заступниками, а також службовими особами органів доходів і зборів, яким присвоєно спеціальні звання, і службовими особами центральних органів виконавчої влади, що реалізують державну політику у сферах державного фінансового контролю та контролю за цінами;

1-1) винних дій керівника підприємства, установи, організації, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від встановленого законом розміру мінімальної заробітної плати;

2) винних дій працівника, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довір'я до нього з боку власника або уповноваженого ним органу;

3) вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи;

4) перебування всупереч вимогам Закону України "Про запобігання корупції" у прямому підпорядкуванні у близької особи;

5) припинення повноважень посадових осіб.

Власник або уповноважений ним орган з власної ініціативи зобов'язаний розірвати трудовий договір з посадовою особою в разі повторного порушення нею вимог законодавства у сфері ліцензування, з питань видачі документів дозвільного характеру або у сфері надання адміністративних послуг, передбачених статтями 166-10, 166-12, 188-44 Кодексу України про адміністративні правопорушення.

Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається в період тимчасової непрацездатності працівника (крім звільнення за п.5 ст. 40 КЗпП України) цієї статті), а також у період перебування працівника у відпустці. Це правило не поширюється на випадок повної ліквідації підприємства, установи, організації.

Розірвання трудового договору з підстав, передбачених п.1 (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), п.2-5, п.7 ст.40 і п.2, п.3 ст.41 КЗпП України, може бути проведено лише за попередньою згодою виборного органу (профспілкового представника), первинної профспілкової організації, членом якої є працівник, крім випадків, коли розірвання трудового договору із зазначених підстав здійснюється з прокурором, поліцейським і працівником Національної поліції, Служби безпеки України, Державного бюро розслідувань України, Національного антикорупційного бюро України чи органу, що здійснює контроль за додержанням податкового законодавства.

Розірвання договору у випадку, передбаченому пунктом 4 частини першої ст.41 КЗпП України, проводиться, якщо неможливо перевести працівника за його згодою на іншу роботу.

Модуль 3. Правове регулювання умов праці

Тема 9. Робочий час та час відпочинку

1. Поняття робочого часу та його види

Робочий час — поняття багатозначне. Як економічне поняття робочий час — це частка індивідуальної участі працюючих у спільній праці. Урегульована законом частка (міра) праці набуває правової форми, стає юридичне обов'язковою нормою тривалості праці робітників і службовців.

Предметом правового регулювання робочий час стає лише тоді, коли він виступає як елемент змістоу трудових відносин. Час і розпорядок праці в особистому господарстві так само, як і час праці, який виступає засобом виконання зобов'язань в цивільних майнових відносинах, не регламентується правом.

Робочий час – це встановлений законодавством, актами соціального діалогу, трудовим договором час, протягом якого працівник, з підляганням правилам внутрішнього трудового розпорядку повинен виконувати свої трудові обов'язки на підприємстві, в установі, організації або у фізичної особи - роботодавця.

Законодавством передбачено два види робочого часу: нормований і ненормований.

Нормований робочий час у свою чергу поділяється на нормальний робочий час, скорочений робочий час і неповний робочий час.

Робочий час нормальної тривалості на підприємствах не може перевищувати 40 годин на тиждень. Саме ця тижнева норма є загальною нормою тривалості робочого часу.

Скорочена тривалість робочого часу встановлена для деяких категорій працівників. Зокрема, неповнолітнім у віці від 16 до 18 років тривалість робочого часу встановлюється в 36 годин на тиждень. Для осіб віком від 15 до 16 років, а також учням віком від 14 до 15 років, які працюють в період канікул, тривалість робочого часу встановлена в 24 години на тиждень. Якщо учні працюють протягом навчального року у вільний від навчання час, тривалість їх робочого часу не може перевищувати половини встановленої для неповнолітніх максимальної тривалості робочого часу, тобто відповідно 18 і 12 годин на тиждень.

Також скорочена тривалість робочого часу - не більш як 36 годин на тиждень. встановлюється для працівників, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці, Перелік виробництв, цехів, професій і посад з шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого часу, затверджується в порядку, встановленому законодавством. Робочий день скорочується лише за ті дні, коли працівники працювали з шкідливими умовами праці не менше половини скороченого робочого дня. При зазначенні у Списку «постійно зайнятий» або «постійно працюючий» робочий день для таких працівників скорочується лише тоді, коли вони фактично зайняті на роботі з шкідливими умовами праці протягом усього скороченого робочого дня.

Якщо професії чи посади працівників не зазначені в Списку, але працівник в окремі дні роботи працював з шкідливими умовами праці, йому повинен у ці дні встановлюватись робочий день такої тривалості, яка передбачена для працівників, постійно зайнятих на таких роботах.

Крім того, законодавством встановлюється скорочена тривалість робочого часу для окремих категорій працівників (учителів, лікарів та інших).

Скорочена тривалість робочого часу може встановлюватись за рахунок власних коштів на підприємствах і в організаціях для жінок, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда.

Неповний робочий час – це час, тривалість якого є меншою у порівнянні з робочим днем(тижнем) нормальної тривалості. Тобто, він може встановлюватись шляхом зменшення як тривалості робочого дня, так і тривалості робочого тижня. Такий робочий час встановлюється відповідно до ст. 56 КЗпП за угодою між працівником і власником або уповноваженим ним органом як при прийнятті на роботу, так і згодом.

На просьбу вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда, в тому числі таку, що знаходиться під її опікуванням, або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний встановлювати їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень.

Оплата праці при неповному робочому часі провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку.

Робота на умовах неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників.

Ненормований робочий день є особливим режимом робочого часу для керівників, спеціалістів, державних службовців, праця яких за характером виконуваних ними функцій не завжди може бути обмеженою нормальною тривалістю робочого дня. При цьому міра їх праці визначається не тільки тривалістю роботи, але й колом виконуваних обов'язків, обсягом виконуваних робіт. Ненормований робочий час встановлюється для осіб, робота яких не піддається точному обліку внаслідок режиму роботи, осіб, робота яких поділяється на частини невизначеної тривалості, а також для осіб, робочий час яких у зв'язку з особливостями організації їх праці розподіляється ними на свій розсуд.

Підставою для віднесення працівника до числа осіб з ненормованим робочим днем є список посад працівників з ненормованим робочим днем, який є додатком до колективного договору.

Термін «ненормований робочий день» не означає, що працівники, для яких він встановлюється, повинні працювати необмежений час. Тривалість роботи для них також встановлена в 40 годин з відповідним їх розподілом на п'ять чи шість робочих днів. На них повністю поширюється внутрішній трудовий розпорядок. Зокрема, вони своєчасно повинні приходити на роботу, в установлені години користуватися перервами для відпочинку тощо. Працівники з ненормованим робочим днем звільняються на загальних засадах від роботи в дні щотижневого відпочинку і в святкові дні. У разі їх залучення до роботи в ці дні їм повинен надаватись інший день відпочинку або оплачуватись робота у розмірі подвійної денної ставки.

Перебування на роботі понад норму робочого дня не перетворює його в подовжений, оскільки власник або уповноважений ним орган,

незалежно від форм власності і господарювання, не має права запроваджувати таке перебування постійно для осіб з ненормованим робочим днем, заздалегідь зобов'язуючи їх приходити на роботу раніше або залишати місце роботи пізніше. Лише у тих випадках, коли робота у позаурочний час викликана необхідністю, працівники з ненормованим робочим днем зобов'язані виконувати її без додаткової оплати.

Працівниками з ненормованим робочим днем, переробка компенсується наданням додаткової відпустки до 7 календарних днів. Шоферам, які працюють на легкових автомашинах, а також на інших автомобілях в експедиціях і розвідувальних партіях встановлюється доплата від 15 до 25 відсотків тарифної ставки.

2. Режим робочого часу та порядок його встановлення. Облік робочого часу та його види

Режим робочого часу - це розподілення часу роботи в межах доби чи іншого календарного періоду. Режим робочого часу передбачає 5- (з двома вихідними днями) або 6-денний (з одним вихідним днем) робочий тиждень, початок і кінець робочого дня, час і тривалість обідньої перерви, число змін протягом облікового періоду.

При п'ятиденному робочому тижні тривалість денної роботи (зміни) становить вісім годин (40 : 5) і визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку або графіками змінності, що затверджуються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з профспілковим органом.

При шестиденному робочому тижні тривалість денної роботи (зміни) становить сім годин із скороченням робочого дня перед вихідними днями до п'яти годин (7 год. x 5 дн.) + 5 годин.

Облік робочого часу означає фіксацію відпрацьованого робочого часу. Облік робочого часу здійснюється у табелі обліку використання робочого часу.

Крім табельного обліку, контроль за своєчасним з'явленням працівників на роботу та її закінченням організується за допомогою контрольних годин із застосуванням табелів, жетонів марок, пропускний - за допомогою здавання працівниками і видавання їм пропусків, за допомогою контрольно-пропускних пристроїв, рапортно-відомчої системи з використанням рапортів або табельних відомостей, одержуваних від начальників цехів, відділів, ділянок, виконробів, майстрів, бригадирів.

Облік часу може бути поденним і підсумованим. При поденному обліку робочий час підраховується щодня. Така система обліку встановлюється при точно фіксованому робочому часі, який має однакову щоденну тривалість.

Згідно зі ст. 61 КЗпП України на безупинно діючих підприємствах, в установах, організаціях, а також в окремих виробництвах, цехах, ділянках, відділеннях і на деяких видах робіт, де за умовами виробництва (роботи) не може бути дотримана встановлена для даної категорії працівників

щоденна або щотижнева тривалість робочого часу, допускається за узгодженням із профспілковим комітетом підприємства, установи, організації введення підсумованого обліку робочого часу для того, щоб тривалість робочого часу за обліковий період не перевищувала нормального числа робочих годин.

Як обліковий період може братися до уваги місяць, квартал, рік тощо. Для працівників поїзних бригад пасажирських потягів залізничного транспорту робочий час ураховується потурно.

Обліковий період визначається в колективному договорі підприємства й охоплює робочий час, години роботи у вихідні та святкові дні, години відпочинку. Щоденна або щотижнева тривалість робочого часу, встановлена графіком, може коливатися протягом облікового періоду, але загальна сума годин роботи за обліковий період має дорівнювати нормі робочого часу в обліковому періоді.

За підсумованим обліком робочого часу норма робочого часу за обліковий період визначається за календарем і має бути реалізована шляхом виходу на роботу за графіком змінності. При підсумованому обліку норма робочого часу за обліковий період визначається шляхом множення тривалості робочого дня, що встановлена законодавством для шестиденного робочого тижня (сім годин), на кількість робочих днів, що припадають на обліковий період, з урахуванням її скорочення напередодні святкових, неробочих та вихідних днів.

Час, відпрацьований понад норму тривалості робочого часу за обліковий період, вважається надурочним і оплачується згідно зі ст. 106 КЗпП України. Загальна кількість надурочних годин за обліковий період визначається як різниця між фактично відпрацьованим часом і нормою робочого часу за цей період.

3. Надурочні роботи та порядок їх застосування

Надурочними вважаються роботи понад встановлену тривалість робочого дня.

Надурочні роботи, як правило, не допускаються. Власник або уповноважений ним орган може застосовувати надурочні роботи лише у виняткових випадках:

- 1) при проведенні робіт, необхідних для оборони країни, а також відвернення громадського або стихійного лиха, виробничої аварії і негайного усунення їх наслідків;
- 2) при проведенні громадсько необхідних робіт по водопостачанню, газопостачанню, опаленню, освітленню, каналізації, транспорту, зв'язку - для усунення випадкових або несподіваних обставин, які порушують правильне їх функціонування;
- 3) при необхідності закінчити почату роботу, яка внаслідок непередбачених обставин чи випадкової затримки з технічних умов виробництва не могла бути закінчена в нормальний робочий час, коли припинення її може призвести до псування або загибелі державного чи

громадського майна, а також у разі необхідності невідкладного ремонту машин, верстатів або іншого устаткування, коли несправність їх викликає зупинення робіт для значної кількості трудящих;

4) при необхідності виконання вантажно-розвантажувальних робіт з метою недопущення або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення;

5) для продовження роботи при нез'явленні працівника, який заступає, коли робота не допускає перерви; в цих випадках власник або уповноважений ним орган зобов'язаний негайно вжити заходів до заміни змінника іншим працівником.

4. Поняття і види часу відпочинку

Час відпочинку - проміжок часу, протягом якого працівник згідно із законодавством та локальними нормативними актами вільний від виконання трудових обов'язків і який він має право використовувати на свій розсуд.

Види часу відпочинку:

- перерви протягом робочого дня (зміни);
- перерви між робочими днями (змінami);
- відпочинок між робочими тижнями (вихідні дні);
- святкові і неробочі дні;
- відпустки.

5. Види відпусток

Відпустки класифікуються за цільовим призначенням на:

1. трудові відпустки (щорічні оплачувані основна та додаткова відпустки);
2. додаткові відпустки у зв'язку з навчанням;
3. відпустка для підготовки та участі в змаганнях;
4. творчі відпустки;
5. соціальні відпустки;
6. відпустки без збереження заробітної плати

6. Трудові відпустки (щорічні оплачувані основна та додаткова відпустки) і порядок їх надання та перенесення

Щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менш як 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору.

Керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам надається щорічна основна відпустка тривалістю до 56 календарних днів.

Інвалідам I і II груп надається щорічна основна відпустка тривалістю 30 календарних днів, а інвалідам III групи - 26 календарних днів.

Особам віком до вісімнадцяти років надається щорічна основна відпустка тривалістю 31 календарний день.

Сезонним працівникам, а також тимчасовим працівникам відпустка надається пропорційно до відпрацьованого ними часу. Список сезонних робіт і сезонних галузей затверджується Кабінетом Міністрів України.

Положення цієї статті щодо тривалості щорічної основної відпустки не поширюються на працівників, тривалість відпустки яким встановлюється іншими актами законодавства, проте тривалість їх відпустки не може бути меншою за передбачену частинами першою, сьомою і восьмою цієї статті.

Щорічна додаткова відпустка за роботу із шкідливими і важкими умовами праці тривалістю до 35 календарних днів надається працівникам, зайнятим на роботах, пов'язаних із негативним впливом на здоров'я шкідливих виробничих факторів, за Списком виробництв, цехів, професій і посад, затверджуваним Кабінетом Міністрів України.

Конкретна тривалість відпустки, зазначеної в частині першій цієї статті, встановлюється колективним чи трудовим договором залежно від результатів атестації робочих місць за умовами праці та часу зайнятості працівника в цих умовах.

Щорічна додаткова відпустка за особливий характер праці надається:

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

2) працівникам з ненормованим робочим днем - тривалістю до 7 календарних днів згідно із списками посад, робіт та професій, визначених колективним договором, угодою.

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

До стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку зараховуються: час фактичної роботи (в тому числі на умовах неповного робочого часу) протягом робочого року, за який надається відпустка; час, коли працівник фактично не працював, але за ним згідно з законодавством зберігалися місце роботи (посада) та заробітна плата повністю або частково (в тому числі час оплаченого вимушеного прогулу, спричиненого незаконним звільненням або переведенням на іншу роботу); час, коли працівник фактично не працював, але за ним зберігалося місце роботи (посада) і йому виплачувалася допомога по державному соціальному страхуванню, за винятком частково оплачуваної відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку; час, коли працівник знаходився у відпустці без збереження заробітної плати, за винятком відпустки без збереження заробітної плати для догляду за дитиною до

досягнення нею шестирічного віку, а в разі якщо дитина хвора на цукровий діабет I типу (інсулінозалежний), - до досягнення дитиною шістнадцятирічного віку, а якщо дитині встановлено категорію "дитина-інвалід підгрупи А" - до досягнення дитиною вісімнадцятирічного віку; час навчання з відривом від виробництва тривалістю менше 10 місяців на денних відділеннях професійно-технічних навчальних закладів; час навчання новим професіям (спеціальностям) осіб, звільнених у зв'язку із змінами в організації виробництва та праці, у тому числі з ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємства, скороченням чисельності або штату працівників; інші періоди роботи, передбачені законодавством.

До стажу роботи, що дає право на щорічні додаткові відпустки зараховуються: час фактичної роботи із шкідливими, важкими умовами або з особливим характером праці, якщо працівник зайнятий у цих умовах не менше половини тривалості робочого дня, встановленої для працівників даного виробництва, цеху, професії або посади; час щорічних основної та додаткових відпусток за роботу із шкідливими, важкими умовами і за особливий характер праці; час роботи вагітних жінок, переведених на підставі медичного висновку на легшу роботу, на якій вони не зазнають впливу несприятливих виробничих факторів.

Якщо працівник, переведений на роботу на інше підприємство, повністю або частково не використав щорічні основну та додаткові відпустки і не одержав за них грошову компенсацію, то до стажу роботи, що дає право на щорічні основну та додаткові відпустки, зараховується час, за який він не використав ці відпустки за попереднім місцем роботи.

Щорічна додаткова відпустка надається понад щорічну основну відпустку за однією підставою, обраною працівником. Порядок надання додаткової відпустки з кількох підстав встановлює Кабінет Міністрів України.

Щорічні додаткові відпустки за бажанням працівника можуть надаватись одночасно з щорічною основною відпусткою або окремо від неї.

Загальна тривалість щорічних основної та додаткових відпусток не може перевищувати 59 календарних днів, а для працівників, зайнятих на підземних гірничих роботах, - 69 календарних днів.

Щорічні основна та додаткові відпустки надаються працівникові з таким розрахунком, щоб вони були використані, як правило, до закінчення робочого року.

Право працівника на щорічні основну та додаткові відпустки повної тривалості у перший рік роботи настає після закінчення шести місяців безперервної роботи на даному підприємстві.

У разі надання працівникові зазначених щорічних відпусток до закінчення шестимісячного терміну безперервної роботи їх тривалість визначається пропорційно до відпрацьованого часу, за винятком випадків, передбачених частиною сьомою цієї статті.

Щорічні відпустки повної тривалості до настання шестимісячного терміну безперервної роботи у перший рік роботи на даному підприємстві за бажанням працівника надаються:

1) жінкам - перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або після неї, а також жінкам, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда;

2) інвалідам;

3) особам віком до вісімнадцяти років;

4) чоловікам, дружини яких перебувають у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами;

5) особам, звільненим після проходження строкової військової, служби, військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, військової служби за призовом осіб офіцерського складу або альтернативної (невійськової) служби, якщо після звільнення із служби вони були прийняті на роботу протягом трьох місяців, не враховуючи часу переїзду до місця проживання;

6) сумісникам - одночасно з відпусткою за основним місцем роботи;

7) працівникам, які успішно навчаються в навчальних закладах та бажають приєднати відпустку до часу складання іспитів, заліків, написання дипломних, курсових, лабораторних та інших робіт, передбачених навчальною програмою;

8) працівникам, які не використали за попереднім місцем роботи повністю або частково щорічну основну відпустку і не одержали за неї грошової компенсації;

9) працівникам, які мають путівку (курсівку) для санаторно-курортного (амбулаторно-курортного) лікування;

10) батькам - вихователям дитячих будинків сімейного типу;

11) в інших випадках, передбачених законодавством, колективним або трудовим договором.

Працівникам, діти яких у віці до 18 років вступають до навчальних закладів, розташованих в іншій місцевості, за їхнім бажанням надається щорічна відпустка або її частина (не менш як 12 календарних днів) для супроводження дитини до місця розташування навчального закладу та у зворотному напрямі. За наявності двох або більше дітей зазначеного віку така відпустка надається окремо для супроводження кожної дитини.

Щорічні відпустки за другий та наступні роки роботи можуть бути надані працівникові в будь-який час відповідного робочого року.

Черговість надання відпусток визначається графіками, які затверджуються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом, і доводиться до відома всіх працівників. При складанні графіків ураховуються інтереси виробництва, особисті інтереси працівників та можливості для їх відпочинку.

Конкретний період надання щорічних відпусток у межах, установлених графіком, узгоджується між працівником і власником або уповноваженим ним органом, який зобов'язаний письмово повідомити працівника про дату початку відпустки не пізніше як за два тижні до встановленого графіком терміну.

Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний вести облік відпусток, що надаються працівникам.

Щорічні відпустки за бажанням працівника в зручний для нього час надаються:

- 1) особам віком до вісімнадцяти років;
- 2) інвалідам;
- 3) жінкам перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або після неї;
- 4) жінкам, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда;
- 5) самотній матері (батьку), які виховують дитину без батька (матері); опікунам, піклувальникам або іншим самотнім особам, які фактично виховують одного або більше дітей віком до 15 років за відсутності батьків;
- 6) дружинам (чоловікам) військовослужбовців;
- 7) ветеранам праці та особам, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною;
- 8) ветеранам війни, особам, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, а також особам, на яких поширюється чинність Закону України "Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту";
- 9) батькам - вихователям дитячих будинків сімейного типу;
- 10) в інших випадках, передбачених законодавством, колективним або трудовим договором.

Керівним, педагогічним, науковим, науково-педагогічним працівникам, спеціалістам навчальних закладів щорічні відпустки повної тривалості у перший та наступні робочі роки надаються у період літніх канікул незалежно від часу прийняття їх на роботу.

Працівникам, які навчаються в навчальних закладах без відриву від виробництва, щорічні відпустки за їх бажанням приєднуються до часу проведення настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів, часу підготовки і захисту дипломного проекту та інших робіт, передбачених навчальною програмою.

Працівникам, які навчаються в середніх загальноосвітніх вечірніх (змінних) школах, класах, групах з очною, заочною формами навчання при загальноосвітніх школах, щорічні відпустки за їх бажанням надаються з таким розрахунком, щоб вони могли бути використані до початку навчання в цих закладах.

Працівникам художньо-постановочної частини і творчим працівникам театрів щорічні відпустки повної тривалості надаються в

літній період у кінці театрального сезону незалежно від часу прийняття їх на роботу.

Щорічна відпустка на вимогу працівника повинна бути перенесена на інший період у разі:

1) порушення власником або уповноваженим ним органом терміну письмового повідомлення працівника про час надання відпустки; несвоєчасної виплати власником або уповноваженим ним органом заробітної плати працівнику за час щорічної відпустки;

Щорічна відпустка повинна бути перенесена на інший період або продовжена в разі:

1) тимчасової непрацездатності працівника, засвідченої у встановленому порядку;

2) виконання працівником державних або громадських обов'язків, якщо згідно з законодавством він підлягає звільненню на цей час від основної роботи із збереженням заробітної плати;

3) настання строку відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами;

4) збігу щорічної відпустки з відпусткою у зв'язку з навчанням.

Щорічна відпустка за ініціативою власника або уповноваженого ним органу, як виняток, може бути перенесена на інший період тільки за письмовою згодою працівника та за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) або іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом у разі, коли надання щорічної відпустки в раніше обумовлений період може несприятливо відбитися на нормальному ході роботи підприємства, та за умови, що частина відпустки тривалістю не менше 24 календарних днів буде використана в поточному робочому році.

У разі перенесення щорічної відпустки новий термін її надання встановлюється за згодою між працівником і власником або уповноваженим ним органом. Якщо причини, що зумовили перенесення відпустки на інший період, настали під час її використання, то невикористана частина щорічної відпустки надається після закінчення дії причин, які її перервали, або за згодою сторін переноситься на інший період.

Забороняється ненадання щорічних відпусток повної тривалості протягом двох років підряд, а також ненадання їх протягом робочого року особам віком до вісімнадцяти років та працівникам, які мають право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами чи з особливим характером праці.

7. Правове регулювання відпусток у зарубіжних країнах

Кількість днів оплачуваної відпустки, яку роботодавець зобов'язаний надати своїм працівникам, у більшості країн світу регулюється на законодавчому рівні, тобто держава гарантує своїм громадянам мінімальну оплачувану відпустку.

Так 31 день оплачуваної відпустки гарантований законодавством Франції. У Великобританії кожному належить 28-денна оплачувана відпустка. У Норвегії кожному працівникові необхідна 27-денна оплачувана відпустка. Данія: мінімум 25 днів оплачуваної відпустки повинен надати співробітникам кожен роботодавець країни. У Фінляндії встановлено мінімальна оплачувана відпустка у кількості 25-ти днів. Гарантована законами Швеції оплачувана відпустка становить 25 днів. В Австрії теж гарантована державою 35-денна відпустка. 35 днів відпустки належить жителям Португалії. В Іспанії кожному належить 34-денна оплачувана відпустка. Італія гарантує своїм громадянам 31 день оплачуваної відпустки. Бельгія — країна, де кожному передбачена 30-денна відпустка. У Новій Зеландії кожному жителю надається гарантована 30-денна оплачувана відпустка.

Директива ЄС 2003/88 / ЄС встановлює граничні норми для всіх країн-членів щорічну оплачувану відпустку тривалістю не менше 20 днів. Ці мінімальні вимоги в деяких країнах ЄС давно "перевиконані". У Нідерландах мінімум щорічної оплачуваної відпустки не перевищує загальноєвропейський поріг - 20 днів. Кількість офіційних святкових неробочих днів - 10і. Але на практиці тамтешні наймані працівники працюють в середньому лише 31 годину на тиждень (*це найнижчий показник в ЄС*), а фактична тривалість оплачуваної щорічної відпустки становить в середньому шість тижнів (*угоди з профспілками перевищують установлений законом чотиритижневий мінімум*). Свята не "переносяться", як в Україні, якщо вони припадають на суботу або неділю; таким чином, офіційних підстав для будь-яких додаткових вихідних у грудні-січні може взагалі не бути, якщо різдвяні свята (25-26 грудня) припадають на уїк-енд. Але на практиці вся країна йде на різдвяні канікули в останній тиждень року: це настільки загальноприйняте явище, що воно офіційно враховується у графіку роботи державних установ.

Більшість відпускних днів все ж доводиться, як і скрізь, на літо. В кінці травня, перед початком відпускного сезону, роботодавець виплачує працівникам "відпускну премію" (*vakantiebijslag*) - 8% від суми річної зарплати. Ця "тринадцята зарплата" була законодавчо закріплена в 1969 р Вона надається і тим, хто не має роботи, але отримує виплати по соціальному страхуванню - вважається, що щорічна відпустка це загальне право.

Мінімальна тривалість відпустки у Польщі не вище загальноєвропейського мінімуму, але зате діють суворі норми щодо того, як можна розпорядитися цими днями. Розділити 20 днів на кілька частин можна лише за бажанням самого працівника, і в цьому випадку одна з частин повинна бути не менше 14 календарних днів. Офіційна мета відпустки - відновлення сил працівника; тому якщо він не може "приступити до відпочинку" через хворобу, відпустку йому повинні перенести на інший час. 20 днів - мінімум, на який має право кожен, але коли загальний трудовий стаж (у який зараховується служба в армії,

навчання, відпустка по догляду за дитиною, період отримання допомоги після звільнення) перевалить за 10 років, то тривалість відпустки збільшується до 26 днів.

У Франції відповідно до ордонансу від 16 січня 1982 р. за один місяць безперервної роботи працівник отримує 2,5 дні відпустки, при цьому загальна тривалість відпустки не може перевищувати 30 робочих днів. Відсутність працівника на роботі за неповажними причинами веде до пропорційного скорочення відпустки.

Молодь до 21 року та учні виробничого навчання мають право на відпустку 30 робочих днів незалежно від попередньої роботи. Але оплачується вона відповідно до відпрацьованих днів. Колдоговори можуть збільшити тривалість відпустку за певних умов: трудовий стаж, вік.

Подружжя, які працюють разом на одному підприємстві мають право йти у відпустку одночасно. Якщо відпустки працівнику надається у період невідпускний (для несільськогосподарських галузей період відпустки 1 травня – 31 жовтня), то працівник має право на додаткову відпустку – 1-2 дні. Відпустка може ділитися на частини.

Збільшення у багатьох країнах тривалості відпустки супроводжується посиленням багатоманітності у порядку її використання. Так і Фінляндії 5 тиждів відпустки може бути використаним лише у осінньо-зимовий період (30 вересня – 2 травня). У Швеції 5 тиждів – за бажанням працівника може накопичуватися упродовж 5 років і кожен 6 рік працівник буде мати право на відпустку тривалістю 10 тижнів.

Є і специфічні відпустки. У Франції – неоплачувана відпустка для створення власного підприємства. Надається особам, які мають безперервний стаж роботи на підприємстві не менше 3 років. Тривалість – 1 рік, з правом одноразового продовження. Після закінчення – працівник має право претендувати на свою роботу або рівноцінну. Мета цієї відпустки – стимулювання для росту кількості бізнесменів.

На автомобільних заводах. "Пежо" і "Сітроен" у Франції кожний тиждень безперервного відвідування роботи без прогулів та запізнь – дає право робітнику на 15 балів, службовцю на 9. За роботу у нічний час та вихідні чи святкові дні – додаткові бали. 500 балів – право на один день оплачуваної відпустки. Працівник, який пропустив за будь-якою причиною більше 15 днів у році втрачає усі бали. Частина такої додаткової відпустки повинна використатися одразу. Частина – через деякий час. При чому співвідношення цих частин залежить від віку працівника. Наприклад, якщо йому до 35 років, то 1/3 відпустки – він повинен використати негайно, 1/3 – між 35 та 50 роками, а 1/3 – після 50. Таким чином робота без прогулів дає право працівнику на оплачувану відпустку за 16 місяців до досягнення пенсійного віку.

"СЕБЕТІКЛ" – тривала (до 11 місяців) відпустка оплачувана чи неоплачувана, яка надається при тривалому стажу роботи на підприємстві один раз у 7-10 років. Регламентується колдоговорами. У 60-70 роки її мали майже усі менеджери (для відпочинку) та науково-педагогічні

працівники (проведення додаткових досліджень). Зараз ця відпустка менше використовується.

“Відпустка міжнародної солідарності” з 1995 р. передбачена у фр. законодавстві. Кожен працівник, який має безперервний трудовий стаж не менше 1 року має право отримати відпустку для участі у міжнародній місії за кордоном з гуманітарними цілями, яка здійснюється міжнародною організацією, у яку входить Франція. Тривалість такої відпустки не більше 6 місяців. Відпустка неоплачувана.

Тема 10. Оплата праці

1. Поняття оплати праці і заробітної плати

Оплата праці - більш широка категорія, її цільове призначення спрямоване на організацію оплати праці, регламентацію її окремих елементів. Оплата праці - це, в певному сенсі, показник можливого, це те, чого працівник може досягти, якщо успішно і сумлінно виконуватиме свої трудові обов'язки. Крім того, термін оплата праці характерний для цивільно-правових договорів як винагороду, що виплачується за умовами договору за виконання тієї чи іншої роботи.

Заробітна плата виплачується працівникові як винагорода за вже досягнуті результати трудової діяльності. У системах оплати праці встановлюється залежність між рівнем виконання норм праці та мірою її оплати, в заробітній платі виражається конкретна величина винагороди, що відповідає кількості і якості вже витраченого праці та його результатів.

Заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, в грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконання роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства і максимальним розміром не обмежується.

2. Методи (сфери) правового регулювання заробітної плати: державний та договірний

Державний метод оплати праці: держава здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій, встановлення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету, а також шляхом оподаткування доходів працівників.

Мінімальна заробітна плата - це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці. Мінімальна заробітна плата встановлюється одночасно в місячному та погодинному розмірах.

Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників, за будь-якою системою оплати праці.

Розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не може бути нижчим за розмір мінімальної заробітної плати.

Розмір мінімальної заробітної плати визначається з урахуванням потреб працівників та їх сімей, вартісної величини достатнього для забезпечення нормального функціонування організму працездатної людини, збереження її здоров'я набору продуктів харчування, мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості, а також загального рівня середньої заробітної плати, продуктивності праці та рівня зайнятості.

Мінімальна заробітна плата встановлюється у розмірі не нижчому від розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України не рідше одного разу на рік у законі про Державний бюджет України з урахуванням вироблених шляхом переговорів пропозицій спільного представницького органу об'єднань профспілок і спільного представницького органу об'єднань організацій роботодавців на національному рівні.

Розмір мінімальної заробітної плати не може бути зменшено в разі зменшення розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

Зміни розміру мінімальної заробітної плати іншими законами України та нормативно-правовими актами є чинними виключно після внесення змін до закону про Державний бюджет України на відповідний рік.

Умови розміру оплати праці працівників установ та організацій, що фінансуються з бюджету, визначаються Кабінетом Міністрів України.

Договірний метод оплати праці: договірне регулювання оплати праці працівників підприємств здійснюється на основі системи угод, що укладаються на національному (генеральна угода), галузевому (галузева (міжгалузева) угода), територіальному (територіальна угода) та локальному (колективний договір) рівнях відповідно до законів.

Норми колективного договору, що допускають оплату праці нижче від норм, визначених генеральною, галузевою (міжгалузевою) або територіальною угодами, але не нижче від державних норм і гарантій в оплаті праці, можуть застосовуватися лише тимчасово на період подолання фінансових труднощів підприємства терміном не більш як шість місяців.

Форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами у колективному

договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною, галузевими (міжгалузевими) і територіальними угодами. У разі, коли колективний договір на підприємстві не укладено, роботодавець зобов'язаний погодити ці питання з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що представляє інтереси більшості працівників, а у разі його відсутності - з іншим уповноваженим на представництво органом.

Для працівників підприємств, виробництв, цехів, дільниць та інших підрозділів, які виконують роботи (надають послуги), не властиві основній діяльності галузі (підгалузі), умови оплати праці встановлюються в колективному договорі з дотриманням гарантій, визначених угодами тих галузей (підгалузей), до яких ці підрозділи належать за характером виробництва, та в актах чинного законодавства.

Розміри ставок (окладів) працівників загальних (наскрізних) професій і посад встановлюються на умовах, визначених колективним договором, з дотриманням гарантій, встановлених законодавством і генеральною, галузевою, (міжгалузевую) і територіальною угодами.

Працівники, які працюють за сумісництвом, одержують заробітну плату за фактично виконану роботу. Умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств визначаються Кабінетом Міністрів України.

Оплата праці за контрактом визначається за угодою сторін на підставі чинного законодавства, умов колективного договору і пов'язана з виконанням умов контракту.

3. Функції заробітної плати

Відтворювальна функція заробітної плати полягає в тому, що праця працівника має оплачуватися у такому розмірі, який би покривав затрати його організму щодо цієї праці і надавав можливість з'явлення нових сил, які б можна було спрямувати на виконання трудової функції. Тобто мова йде про те, що розмір заробітної плати повинен відповідати принаймні прожитковому мінімуму для працездатної людини.

Стимулююча функція заробітної плати полягає в тому, що розмір заробітної плати має спонукати працівника застосовувати свою здатність до праці.

Соціальна функція заробітної плати полягає в тому, що податки, які сплачуються із заробітної плати спрямовуються у різні державні фонди, які дозволяють надавати засоби для існування у випадках тимчасової чи постійної непрацездатності, на освіту, культуру, медицину тощо.

4. Структура заробітної плати

Основна заробітна плата - це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді

тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців.

Додаткова заробітна плата - це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати - це виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, виплати в рамках грантів, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми.

6. Система оплати праці та її види

Система оплати праці – це спосіб встановлення співвідношень між витраченою працівниками працею і розмірами заробітної плати, яка їм нараховується.

Системами оплати праці є тарифна та інші системи, що формуються на оцінках складності виконуваних робіт і кваліфікації працівників.

Тарифна система оплати праці включає: тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і професійні стандарти (кваліфікаційні характеристики).

Тарифна система оплати праці використовується при розподілі робіт залежно від їх складності, а працівників - залежно від кваліфікації та за розрядами тарифної сітки. Вона є основою для формування та диференціації розмірів заробітної плати.

Тарифна сітка (схема посадових окладів) формується на основі тарифної ставки робітника першого розряду та міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів).

Схема посадових окладів (тарифних ставок) працівників установ, закладів та організацій, що фінансуються з бюджету, формується на основі: мінімального розміру посадового окладу (тарифної ставки), встановленого Кабінетом Міністрів України; міжпосадових (міжкваліфікаційних) співвідношень розмірів посадових окладів (тарифних ставок) і тарифних коефіцієнтів.

Мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка) встановлюється у розмірі, не меншому за прожитковий мінімум, встановлений для працездатних осіб на 1 січня календарного року.

Віднесення виконуваних робіт до певних тарифних розрядів і присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам провадиться роботодавцем згідно з професійними стандартами (кваліфікаційними характеристиками) за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).

Вимоги до кваліфікаційних та спеціальних знань працівників, їх завдання, обов'язки та спеціалізація визначаються професійними стандартами або кваліфікаційними характеристиками професій працівників.

Колективним договором, а якщо договір не укладався - актом роботодавця, виданим після погодження з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), а в разі відсутності первинної профспілкової організації - з вільно обраними та уповноваженими представниками (представником) працівників, можуть встановлюватися інші системи оплати праці.

Залежно від того, чим вимірюється міра затраченої праці - тривалістю відпрацьованого часу або кількістю виробленої продукції або виконаних робіт - системи заробітної плати ділять на погодинну і відрядну (ст.97 КЗпП).

За погодинною системою оплати праця працівника оплачується за твердими місячними, денними або годинними тарифними ставками відповідно до часу, фактично відпрацьованому кожним працівником і розрядом виконуваної роботи, а праця керівних працівників - за місячними посадовими окладами. Погодинна оплата - для оплати праці службовців. Для робочих вона раціональна в умовах механізації і автоматизації виробництва.

Залежно від того який відрізок часу взято за обчислення заробітку, почасова система поділяється на погодинну, поденну і помісячну.

При відрядній системі оплати праці - оплата проводиться за відрядними розцінками відповідно до їх фактичної виробленям або обсягом виконуваних робіт. Ця система встановлює пряму залежність заробітної плати від результатів їхньої праці.

Пряма відрядна система оплати праці означає, що кожна одиниця продукції оплачується за незмінною відрядною розцінкою незалежно від рівня виконання норми виробітку чи норми часу.

Відрядно-прогресивна система оплати праці - працівник у разі перевиконання норми виробітку при дотриманні якісних показників праці одержує винагороду за відрядними розцінками, що прогресивно збільшуються. Правильне використання цієї системи сприяє збільшенню випуску продукції без збільшення обладнання і чисельності працівників, тобто веде до зростання продуктивності праці. Вона як правило не постійна, а вводиться на певний строк на вирішальних ділянках виробництва для заохочення. Вихідною базою введення - є певний рівень виконання встановлених норм виробітку, досягнення кін. дає працівникові право на оплату продукції, кін. виготовлена понад високої норми по пргресивно збільшується розцінками.

Акордна система оплати праці означає, що винагорода виплачується за кінцевий результат комплексу робіт - готовий будівельний об'єкт, монтаж обладнання тощо. Акордна оплата визначається на підставі чинних норм виробітку або норм часу, передбачених за окремі роботи, які

входять як складові об'єкта. Тому кінцевий розрахунок - після приймання всього об'єкта. Ця система вводиться для посилення матеріальної зацікавленості в скороченні термінів виконання робіт без зниження якості.

Побічно-відрядна система оплати праці - використовується для оплати праці допоміжних працівників, які обслуговують основне виробництво. Їхній заробіток визначається за відрядними розцінками, які встановлені за одиницю продукції, виготовлену працівниками основного виробництва.

Модуль 4. Відповідальність сторін трудового договору

Тема 12. Трудова дисципліна. Дисциплінарна відповідальність

1. Поняття та значення трудової дисципліни

Поняття трудової дисципліни складне і неоднозначне. Вона не може розглядатися як чисто юридична категорія, бо не вміщається в рамках правового регулювання, не вичерпується їм, а знаходить своє закріплення в правилах морального поведіння, нормах моралі. Конституція України, КЗпП, Типові правила внутрішнього трудового розпорядку, статuti про дисципліну формулюють не тільки правові обов'язки трудової дисципліни, але і правила морального поведіння: працювати чесно і сумлінно, перевиконувати норми праці, підвищувати продуктивність праці, поліпшувати якість роботи, продукції, систематично підвищувати свою ділову, виробничу кваліфікацію.

Трудова дисципліна як юридична категорія поняття багатозначне:

1. як правовий принцип – керівні, основопологаючі ідеї, які виводяться з норм трудового права, що регулюють трудові обов'язки сторін трудових правовідносин, спрямовані на забезпечення належного плину процесу праці і засобів, що забезпечують виконання цих обов'язків

2. як об'єктивне право – представляє сукупність нормативних розпоряджень, що регулюють трудові обов'язки працівників і роботодавця, спрямовані на забезпечення належного плину процесу праці і засобів, що забезпечують виконання цих обов'язків. У такому значенні – правовий інститут трудового права, що регулює відносини дисципліни праці, визначені у КЗпП у главі 10.

3. як сукупність суб'єктивних прав і обов'язків сторін по трудовим правовідносинам, спрямованих на забезпечення належного плину процесу праці. Ці права й обов'язки встановлюються трудовим договором на основі законодавства. КЗпП, типові правила внутрішнього трудового розпорядку, статuti про дисципліну, кваліфікаційні довідники, характеристики, посадові інструкції, правила і положення формулюють сукупність правил поведінки, які відносяться до права й обов'язків потрудовій дисципліні. і які через трудовий договір стають суб'єктивними правами та обов'язками по трудовим правовідносинам.

4. як фактичне поводження, як соціальна практика (дисциплінованість). Дійсне ставлення членів трудового колективу до встановленого порядку праці. Визначається в підляганні порядку праці.

2. Міжнародні норми щодо регулювання внутрішнього трудового розпорядку. Специфіка правового регулювання трудової дисципліни в Україні та за кордоном

Міжнародні стандарти лише в найменшому ступені регулюють питання трудового розпорядку в організаціях і практично не зачіпають дисципліну праці. Це пояснюється тим, що розвиток трудового права у цивілізаційному напрямі у країнах з розвиненою ринковою економікою, елементи якого і беруться за основу створення міжнародних правових стандартів регулювання праці, обумовив виопрацювання підходу до регулювання трудового розпорядку іншого ніж у пострадянських країнах. Цей підхід будується на принципах приватно-правового регулювання трудового розпорядку та наукової організації праці і не зводиться до засобів по підтримці трудової дисципліни. За своєю сутністю міжнародно-правові стандарти у цій сфері мають швидше превентивний характер, і направлені на попередження виникнення непорозумінь між роботодавцем та працівниками.

Один з небагатьох міжнародних актів, який можна віднести до трудового розпорядку – Рекомендація МОП №129 1967 р. Щодо зв'язків між адміністрацією і працівниками на підприємстві. За цією Рекомендацією роботодавці та їх організації, а також працівники та їх організації повинні у своїх спільних інтересах визнати важливість атмосфери взаєморозуміння і довіри на підприємстві, яка є сприятливою як для ефективної діяльності підприємства, так і для сподівань працівників. Створення такої атмосфери має полегшуватися шляхом швидкого поширення та обміну якомога повнішою й об'єктивнішою інформацією з різних аспектів життя підприємства та соціальних умов працівників. З метою створення такої атмосфери адміністрація повинна після консультації з представниками працівників ужити відповідних заходів для застосування ефективної політики зв'язків з працівниками та їхніми представниками.

Ефективна політика зв'язків має забезпечувати таке становище, щоб до прийняття адміністрацією рішення з важливих питань про це надавалась інформація і між зацікавленими сторонами відбувалися консультації, оскільки передача такої інформації не завдає шкоди жодній із сторін.. організації роботодавців і працівників повинні проводити взаємні консультації та обмін думками з метою розгляду заходів, котрі слід здійснити для заохочення і забезпечення ухвалення політики зв'язків та її ефективного застосування.

Будь-яка політика зв'язків має бути пристосована до типу певного підприємства з урахуванням його розміру, складу та інтересів робочої сили. Для досягнення цієї мети будь-яка система зв'язків має

забезпечувати дійсний і регулярний двобічний зв'язок між представниками адміністрації (глава підприємства, начальник цеху, майстер і т.д.) і працівниками; та між главою підприємства, начальником відділу кадрів чи будь-яким іншим представником вищого керівного складу та представниками профспілок або інших осіб, на яких покладено завдання репрезентувати інтереси працівників.

До числа засобів зв'язку можуть входити: наради для обміну думками та інформацією; повідомлення, призначені для певних груп працівників (наприклад бюлетені майстрів та довідники з питань політики в галузі кадрів); масові засоби – журнали і газети підприємства, інформаційні та ознайомчі листи, дошки об'яв, річні або фінансові звіти, фільми, радіо і телебачення; засоби, метою яких є дати трудівникам можливість вносити пропозиції та висловлювати свою думку з питань, що стосуються діяльності підприємства.

Європейська соціальна хартія у ст. 26 містить норму, яка безпосередньо стосується дисципліни праці в контексті створення нормальної виробничої обстановки, яка б сприяла ефективному виконанню працівниками своїх трудових обов'язків, стимулювала до продуктивності праці шляхом попередження образливих дій роботодавців щодо працівників. Вона закріплює право на гідне ставлення на роботі. З метою забезпечення ефективного здійснення права працівників на захист їхньої гідності на роботі держава зобов'язується: поглиблювати поінформованість, поширювати інформацію про сексуальні домагання на робочому місці або у зв'язку із виконанням роботи, сприяти запобіганню таким домаганням і вживати всіх відповідних заходів для захисту працівників від такої поведінки; поглиблювати поінформованість, поширювати інформацію про систематичні непорядні або явно негативні та образливі дії щодо окремих працівників на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи, сприяти запобіганню таким діям і вживати всіх відповідних заходів для захисту працівників від такої поведінки.

3. Методи забезпечення трудової дисципліни

Трудова дисципліна. забезпечується створенням необхідних організаційних і економічних умов для нормальної високопродуктивної роботи, свідомим ставленням до праці, методами переконання, виховання, а також заохоченням за сумлінну працю. У тому що створюється обстановка нетерпимості до порушень трудової дисципліни, жорсткої товариської вимогливості до працівників, які несумлінно виконують свої трудові обов'язки. До них застосовуються міри дисциплінарного або громадського стягнення.

Методи забезпечення трудової дисципліни – це способи впливу на свідомість сторін трудових правовідносин з метою забезпечення належного плину процесу праці і виконання обов'язків, передбачених правилами внутрішнього трудового розпорядку та трудовим договором.

Це такі методи: переконання і виховання, заохочення і стягнення.

Метод переконання – метод впливу на свідомість індивіда, що сприяє формуванню його нових поглядів, ставлень або зміненню тих, що не відповідають загальнолюдським нормам поведінки.

Метод виховання – метод систематичного впливу на свідомість, який розвиває вже сформовані ідеали і цінності у руслі, що відповідає загальноприйнятим у суспільстві нормам.

Метод заохочення полягає у впливі на свідомість працівника шляхом публічному визнання його заслуг та надання йому переваг у зв'язку з успіхами, які досягнені у роботі.

Метод дисциплінарного та громадського стягнення полягає у впливі на свідомість працівника - порушника трудової дисципліни шляхом позбавлень, негативних заходів, передбачених у КЗпП України, законах, спеціальних статутах та положеннях про дисципліну, які є дисциплінарними та громадськими стягненнями.

4. Поняття і види дисциплінарної відповідальності працівників. Підстава дисциплінарної відповідальності працівників. Склад дисциплінарного проступку

Дисциплінарна відповідальність – вид юридичної відповідальності, який полягає в обов'язку працівника нести позбавлення, негативні наслідки за скоєне ним дисциплінарне правопорушення – дисциплінарний проступок. Вона полягає у застосуванні до такого працівника заходів дисциплінарного стягнення, передбачених законодавством, які мають для нього певні негативні наслідки.

Видами дисциплінарної відповідальності є загальна (може бути застосована до усіх працівників, які порушили загальні трудові обов'язки, передбачені правилами внутрішнього трудового розпорядку) спеціальна (настає у відповідності із спеціальними статутами та положеннями про дисципліну, за проступки, вказані у них) дисциплінарна відповідальність..

Дисциплінарна відповідальність має односторонній характер. Правовий механізм дисциплінарної відповідальності складається з правових норм, які передбачають підставу дисциплінарної відповідальності, дисциплінарні стягнення, порядок їх накладення, зняття та оскарження.

Підставою дисциплінарної відповідальності є дисциплінарний проступок – винне протиправне діяння – дія чи бездіяльність, яка полягає у невиконанні або неналежному виконанні трудових обов'язків. Склад дисциплінарного проступку: суб'єкт, об'єкт, суб'єктивна сторона, об'єктивна сторона.

5. Загальний порядок застосування дисциплінарних стягнень

За порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один з таких заходів стягнення: догана або звільнення.

Законодавством, статутами і положеннями про дисципліну можуть бути передбачені для окремих категорій працівників й інші дисциплінарні стягнення.

Дисциплінарні стягнення застосовуються органом, якому надано право прийняття на роботу (обрання, затвердження і призначення на посаду) даного працівника. На працівників, які несуть дисциплінарну відповідальність за статутами, положеннями та іншими актами законодавства про дисципліну, дисциплінарні стягнення можуть накладатися також органами, вищестоящими щодо органів, вказаних у частині першій цієї статті.

Працівники, які займають виборні посади, можуть бути звільнені тільки за рішенням органу, який їх обрав, і лише з підстав, передбачених законодавством.

Дисциплінарне стягнення застосовується власником або уповноваженим ним органом безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення, не рахуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебування його у відпустці. Дисциплінарне стягнення не може бути накладене пізніше шести місяців з дня вчинення проступку.

До застосування дисциплінарного стягнення власник або уповноважений ним орган повинен зажадати від порушника трудової дисципліни письмові пояснення.

За кожне порушення трудової дисципліни може бути застосовано лише одне дисциплінарне стягнення.

При обранні виду стягнення власник або уповноважений ним орган повинен враховувати ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, і попередню роботу працівника.

Стягнення оголошується в наказі (розпорядженні) і повідомляється працівникові під розписку.

Дисциплінарне стягнення може бути оскаржене працівником у порядку, встановленому чинним законодавством.

Якщо протягом року з дня накладення дисциплінарного стягнення працівника не буде піддано новому дисциплінарному стягненню, то він вважається таким, що не мав дисциплінарного стягнення.

Якщо працівник не допустив нового порушення трудової дисципліни і до того ж проявив себе як сумлінний працівник, то стягнення може бути зняте до закінчення одного року. Протягом строку дії дисциплінарного стягнення заходи заохочення до працівника не застосовуються.

Власник або уповноважений ним орган має право замість накладання дисциплінарного стягнення передати питання про порушення трудової дисципліни на розгляд трудового колективу або його органу.

5. Засоби, що сприяють встановленню комфортних психологічних умов праці. Мобінг та спеціальні міри проти нього.

Використання засобів трудового права для забезпечення сприятливого психологічного клімату на виробництві – новий напрям у правовому регулюванні праці у країнах Заходу, яке на сучасному етапі тільки формується. У нових законах, локальних актах з'явилися норми, які відображають ріст культури суспільств, його цивілізаційності і звісно якісно новий характер сучасного найму. Один із наслідків зміщення акцентів на права людини – посилення уваги до інтересів, потреб, сподівань кожного працівника не як до абстрактної суспільної фігури, соціального типу, представнику певної професії, а як до особистості, яка наділена усім багатством соціально-психологічних характеристик: незалежністю, почуттям самоповаги і власної гідності. До речі ст.141 КЗпП акцентує увагу на таких обов'язках роботодавця: роботодавець зобов'язаний правильно організувати працю працівників, створювати умов для росту продуктивності праці, забезпечувати трудову і виробничу дисципліну, неухильно дотримувати зак-во про працю і правила охорони праці, уважно відноситися до запитів працівників, поліпшувати умови їхньої праці і побуту. Але в Україні ця норма залишається практично декларативною, в той час коли у країнах Заходу таке ставлення роботодавця до кожного працівника є підґрунтям правового регулювання трудової дисципліни.

Можна виділити наступні напрями розробки норм, які регулюють дисципліну праці:

1. Заборона нецивілізаційного ставлення керівників до підлеглих, яка виражається у встановленні попереджувачих та наслідкових приписів щодо належної та неналежної поведінки керівників у виконання своїх обов'язків. Особливу увагу приділено цьому у Данії, де у юридичній доктрині сформульовано правило, яке спирається на позицію судів: роботодавець повинен поводити себе цивілізовано по відношенню до працівників; він не в праві тероризувати підлеглих, ображати їх. У міжконфедеральній угоді, яка розповсюджується на усю промисловість, встановлено, що працівник, чия гідність ображена роботодавцем, має право зупинити роботу до тих пір, доки не отримає вибачень від роботодавця; підкреслюється обов'язок роботодавців ставитися до працівників так, щоб не зачіпати їх самолюбство, почуття власної гідності, не допускати грубощів та нетактовності. Якщо роботодавець образив працівника – це вважається серйозним порушенням трудового договору, працівник, отже, має право розірвати трудовий договір без попередження, а роботодавець повинен відшкодувати завдану моральну шкоду.

2. Заборона навмисних або ненавмисних дій адміністрації, які можуть образити працівників, почуття їх власної гідності. Роботодавцю заборонено порушувати комплекс уявлень про цінність особистості працівника, як моральної особистості як самого працівника так і будь-кого з членів суспільства. Це відображується у всіх цивілізованих країнах у приписах норм, які забороняють у якості дисциплінарних стягнень тілесні та інші покарання, які принижують людську гідність.

У ФРГ та Швейцарії заборонено вивішувати на дошках об'яв накази про стягнення, які містять прізвища працівників і характер їх порушень. У Австрії це дозволяється, але такі накази не повинні містити ображаючих працівника формулювань. Іспанське та італійське законодавство забороняє особисті обшуки працівників на підприємствах за винятком випадків, коли вони необхідні з метою збереження майна підприємства, при цьому вони повинні провадитися цивілізовано – приймати до уваги почуття стиду тих, яких обшуковують, особливо жінок; використання радіотелевізійних приладів для нагляду за працівниками.

У Франції роботодавці не в праві читати залишені на робочому місці особисті записи працівників, навіть якщо вони зроблені у неробочий час.

Певні правила у локальних актах стосуються одягу, який працівник має носити під час трудової діяльності. Звичайно встановлюється, що працівник повинен носити одяг, який йому до смаку, якщо тільки особливий, фірмовий одяг – уніформа – не вимагається у зв'язку зі специфікою роботи (стюардеси, швейцари, охоронці).

У США у локальних актах містяться норми, які стосуються одягу. Наприклад передбачається, що один раз на тиждень, звичайніше у п'ятницю, працівник може приходити на роботу у будь-якому одязі, у тому числі спортивному. Ця норма відповідає інтересам тих працівників. Які наприкінці робочого тижня, не переодягаючись бажають відвідати спортклуб, поїхати за місто.

Працівникам надається свобода “оформлювати” свою зовнішність за своїм смаком: відрощувати вуса, бороду, фарбувати у різні кольори, носити каблучки, - якщо це не порушує правила техніки безпеки і не спричиняє незручності іншим співробітникам.

3. Спеціальні заходи по “олюдненню” виробничого середовища. Забезпечення максимального соціально-психологічного комфорту на робочому місці – є важливою складовою продуктивно і ефективної праці. У країнах Заходу це є принципом, на якому ґрунтується дисципліна праці, який не потребує доказів. В Україні започатковуються деякі елементи цього принципу, але не на національному загальнодержавному рівні, а у різних приватних фірмах.

Сучасні компанії часто називають “фабриками стресу”. У Європі щорічно реєструється більше мільйону звернень за допомогою працівників від пресингу у різний його нормах.

Відповідно до термінології, встановленої МОП розрізняють поняття: “Моббінг” персоналу (mobbing) – психологічні притіснення працівника роботодавцем або співробітниками, які включають постійні негативні висловлювання, критику на адресу працівника, його соціальну ізоляцію у організації, виключення його зі службових дій, контактів, розповсюдження про нього навмисно неправдивої інформації. “Буллінг” персоналу (bullying) – агресивна поведінка, яка виражається у зло навмисному переслідуванні, жорстокості, спробах образи і приниження працівника, підриві його репутації. Він проявляється у критиці та образах,

несприйнятті точки зору цього працівника, вказівках на службову невідповідність. Обидва ці поняття можна звести до наступного визначення: психологічний терор по відношенню до певних працівників як з боку роботодавця так і з боку співробітників. Як показують дослідження жертвами моббінгу частіше стають жінки, представники расових, етнічних, релігійних, сексуальних меншин, особи, які мають фізичні і психічні дефекти. Моббінг примушує особу працювати під стресом, нерідко визиває почуття соціальної неповноцінності і інші психологічні комплекси, різні захворювання, може бути причиною нервового зриву і навіть стійкої втрати працездатності. За кордоном це визнано проблемою на державному рівні. “Антипресингові” закони прийняті у Швеції, ФРН, Франції. Відповідні поправки внесені у трудові договори у Норвегії, Фінляндії, Італії. Якщо такі дії мають місце і особа внаслідок їх звільняється, суд визнає таке звільнення за власним бажанням спровокованим і незаконним, що дає право на отримання переконливої матеріальної компенсації..

Тема 13. Матеріальна відповідальність

1. Поняття матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин

Матеріальна відповідальність як один із видів юридичної відповідальності становить собою обов’язок однієї сторони трудового договору – працівника або роботодавця відшкодувати іншій стороні шкоду, заподіяну внаслідок винного, протиправного невиконання або неналежного виконання трудових обов’язків у встановленому законом розмірі й порядку.

Матеріальна відповідальність має такі ознаки: осудження поведінки особи, яка спричинила шкоду зі сторони держави, та суспільства, а також застосування до неї відповідної санкції. Ця санкція означає покладення на особу додаткового обов’язку, який не існував дотепер, додаткового обтяження, позбавлення - відшкодувати завдану нею майнову (а іноді і немайнову) шкоду.

Вона суттєво відрізняється від інших видів юридичної відповідальності, передбаченої іншими галузями права та навіть від дисциплінарної відповідальності того ж трудового права, і має притаманні лише їй ознаки (якості), які обумовлюються характером відносин, які нею охороняються. Специфіка матеріальної відповідальності, яка відрізняє її від усіх інших видів юридичної відповідальності полягає в тому, що вона має свій суб’єкт, свою підставу, умови настання і межі відповідальності, порядок відшкодування шкоди, свої цілі.

2. Функції матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин

Відновлювана функція полягає у тому, що існування інституту матеріальної відповідальності забезпечує охорону майна роботодавця від втрати, пошкодження, зменшення вартості, розкрадання і дотримання законних прав працівника, а також відшкодування шкоди, спричиненої майну роботодавця працівником і моральної (немайнової) шкоди, спричиненої роботодавцем працівникові, внаслідок порушення трудових прав останнього.

Виховна функція полягає у впливі на свідомість і волю особи, яка своїми діями чи бездіяльністю спричинила шкоду, а також на свідомість і волю інших працівників та роботодавців для виховання дбайливого ставлення до майна роботодавця та до виконання своїх трудових обов'язків.

Гарантійна функція полягає у забезпеченні охорони заробітної плати працівників від необґрунтованих та незаконних утримань із заробітної плати.

3. Підстава та умови матеріальної відповідальності працівників

Підставою матеріальної відповідальності працівників, за шкоду спричинену майну роботодавця є трудове майнове правопорушення – тобто протиправне, винне невиконання чи неналежне виконання працівником трудових обов'язків, яке спричинило заподіяння матеріальної шкоди роботодавцю, відповідальність за яку передбачена нормами трудового права.

Умови матеріальної відповідальності: 1) протиправна поведінка – це така поведінка (дія чи бездіяльність), яка виражається у невиконанні або у неналежному виконанні працівником трудових обов'язків, покладених на нього законодавством, колективним, трудовим договором.

2) пряма дійсна шкода у трудовому праві – це будь-яке зменшення матеріального блага, яке належить роботодавцю. У КЗпП не має її визначення. Приблизне визначення міститься у п.4 Постанови Пленуму Верховного Суду України “Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками” від 29.12.1992, №14 (зі змінами та доповненнями), це зокрема втрата, погіршення або зниження цінності майна, необхідність для підприємства провести витрати на відновлення, придбання майна або інших цінностей чи зробити зайві, тобто викликані внаслідок порушення працівником трудових обов'язків, грошові цінності.

3) прямий причинно-наслідковий зв'язок - це необхідний, безпосередній зв'язок між протиправною поведінкою і шкодою, що настала в її результаті. Випадковий зв'язок до уваги не береться.

4) вина – ущерблений стан волі працівника, який відображується зокрема у психічному ставленні до вчинюваної протиправної дії чи бездіяльності, що полягає у невиконанні або неналежному виконанні своїх трудових обов'язків та її наслідків, виражене у формі умислу чи необережності. У трудовому праві форма вини має значення, але не для

факту матеріальної відповідальності чи звільнення від неї, а для визначення виду матеріальної відповідальності. Як загальне правило, якщо вина виступає у формі необережності - то працівник притягується до обмеженої матеріальної відповідальності, якщо – умисел – до повної.

4. Відмінність матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин від цивільно-правової відповідальності

1. Матеріальна відповідальність настає тільки при вчиненні матеріальної шкоди одним суб'єктом трудового договору іншому. Тобто матеріальна відповідальність – це відповідальність договірна, яка є наслідком невиконання однією стороною трудового договору своїх обов'язків, внаслідок чого майну іншої сторони спричиняється шкода.

Цивільно-правова майнова відповідальність може бути як договірною так і позадоговірною. Тобто суб'єктом може бути як юридична так і фізична особа, незалежно від того чи знаходиться вона з особою, якій спричинила шкоду у яких-небудь відносинах.

2. Матеріальна відповідальність настає тільки за умови наявності вини. Діє презумпція невинуватості особи у вчиненні шкоди (ст.138 КЗпП – обов'язок доказування наявності умов для покладання м.в. на працівника лежить на роботодавці).

Цивільно-правова майнова відповідальність може наставати як за умови наявності вини, так і за її відсутності. Діє принцип презумпції винуватості – ст.1166 ЦК – особа, яка завдала шкоди, звільняється від її відшкодування, якщо вона доведе, що шкоди завдано не з її вини. Тягар доказування – на спричинителі шкоди.

3. Матеріальна відповідальність носить завжди особистий характер, тому що трудові обов'язки виконуються особисто (ст.30 КЗпП). Працівник, який спричинив шкоду, відповідає за неї особисто. Трудове право не знає субсидіарної відповідальності за майнову шкоду. Розмір шкоди, яку спричинили декілька працівників, визначається для кожного з них з урахуванням ступеню вини, заробітної плати, вида і межі м.в. кожного з осіб. Тобто встановлюється дольова відповідальність.

Цивільно-правова майнова відповідальність допускає субсидіарну відповідальність батьків за шкоду, спричинену неповнолітнім, а також солідарну відповідальність за майнову шкоду. Характерне широке застосування солідарної відповідальності осіб, які спричинили шкоду, при якій, в залежності від умов, встановлених в законодавстві або в договорі може наставати відповідальність для усіх спричинителів шкоди спільно або для кожного окремо. Особа, яка відшкодувала шкоду повністю має право звернутися до інших осіб з регресним позовом, за вирахуванням долі, яка приходить на неї.

4. При матеріальній відповідальності відшкодуванню підлягає тільки пряма дійсна шкода. Неможна притягнути до матеріальної відповідальності за недержані прибутки (ст.130 КЗпП).

При цивільно-правовій майновій відповідальності діє принцип повного відшкодування шкоди, включаючи і неодержані прибутки.

5. При матеріальній відповідальності діє співвідношення межі відповідальності з заробітною платою працівника. Загальне правило – працівники, з вини яких заподіяно шкоду несуть матеріальну відповідальність у розмірі прямої дійсної шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку. Понад – лише у визначених в законодавстві випадках.

При цивільно-правовій майновій відповідальності відшкодування провадиться у повному розмірі.

6. При матеріальній відповідальності визначені такі строки притягнення для роботодавця – один рік з дня виявлення заподіяної працівником шкоди., якщо ж матеріальна шкода не перевищує середнього місячного заробітку працівника – розпорядження роботодавця повинно бути зроблено не пізніше 2 тижнів з дня виявлення заподіяної працівником шкоди і звернено до виконання не раніше 7 днів з дня повідомлення працівників

При цивільно-правовій майновій відповідальності строк позовної давності - 3 роки.

5. Обставини, що виключають притягнення працівника до матеріальної відповідальності

На працівників не може бути покладена відповідальність за шкоду, яка відноситься до категорії нормального виробничо-господарського ризику, а також за шкоду, заподіяну працівником, що перебував у стані крайньої необхідності. Відповідальність за не одержаний підприємством, установою, організацією прибуток може бути покладена лише на працівників, що є посадовими особами.

6. Види матеріальної відповідальності працівників

Відповідно до чинного законодавства класифікацію видів матеріальної відповідальності можна провести за наступними критеріями:

- за суб'єктом, який притягається до матеріальної відповідальності: матеріальна відповідальність працівників, матеріальна відповідальність роботодавця;

- за кількістю суб'єктів, діями яких було спричинено шкоду і які притягаються до матеріальної відповідальності: індивідуальна та бригадна (колективна) матеріальна відповідальність;

- за розміром відшкодування: обмежена., повна та кратна (підвищена) матеріальна відповідальність.

7. Визначення розміру шкоди, яка підлягає відшкодуванню працівником

Розмір заподіяної підприємству, установі, організації шкоди визначається за фактичними втратами, на підставі даних бухгалтерського

обліку, виходячи з балансової вартості (собівартості) матеріальних цінностей за вирахуванням зносу згідно з установленими нормами.

У разі розкрадання, недостачі, умисного знищення або умисного зіпсуття матеріальних цінностей розмір шкоди визначається за цінами, що діють у даній місцевості на день відшкодування шкоди.

На підприємствах громадського харчування (на виробництві та в буфетах) і в комісійній торгівлі розмір шкоди, заподіяної розкраданням або недостачею продукції і товарів, визначається за цінами, встановленими для продажу (реалізації) цієї продукції і товарів.

Законодавством може бути встановлено окремий порядок визначення розміру шкоди, що підлягає покриттю, в тому числі у кратному обчисленні, заподіяної підприємству, установі, організації розкраданням, умисним зіпсуттям, недостачею або втратою окремих видів майна та інших цінностей, а також у тих випадках, коли фактичний розмір шкоди перевищує її номінальний розмір.

Розмір підлягаючої покриттю шкоди, заподіяної з вини кількох працівників, визначається для кожного з них з урахуванням ступеня вини, виду і межі матеріальної відповідальності.

8. Порядок відшкодування шкоди, заподіяної працівником

Покриття шкоди працівниками в розмірі, що не перевищує середнього місячного заробітку, провадиться за розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, керівниками підприємств, установ, організацій та їх заступниками - за розпорядженням вищестоящего в порядку підлеглості органу шляхом відрахування із заробітної плати працівника.

Розпорядження власника або уповноваженого ним органу, або вищестоящего в порядку підлеглості органу має бути зроблено не пізніше двох тижнів з дня виявлення заподіяної працівником шкоди і звернено до виконання не раніше семи днів з дня повідомлення про це працівникові. Якщо працівник не згоден з відрахуванням або його розміром, трудовий спір за його заявою розглядається в порядку, передбаченому законодавством.

У решті випадків покриття шкоди провадиться шляхом подання власником або уповноваженим ним органом позову до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду.

Стягнення з керівників підприємств, установ, організацій та їх заступників матеріальної шкоди в судовому порядку провадиться за позовом вищестоящего в порядку підлеглості органу.

Модуль 5. Трудові спори

Тема 14. Індивідуальні трудові спори

1. Індивідуальні трудові спори. Поняття, причини, предмет та момент їх виникнення

Індивідуальні трудові спори - це неврегульовані шляхом безпосередніх переговорів розбіжності працівником (чи особою, що бажає ним стати) та роботодавцем з приводу укладення, зміни, припинення трудового договору, застосування норм чинного законодавства, із заявою про вирішення яких вказані особи звернулися до компетентного органу.

Причини виникнення індивідуальних трудових спорів: об'єктивні: - організаційно-господарського характеру (економічні) - внаслідок економічної нестабільності, фінансової кризи виникли умови для використання трудових відносин в тіньовій економіці. Існування безробіття обумовлює пріоритетне становище роботодавця, який може диктувати свої умови праці працівнику і працівник змушений на них погоджуватися, потенційно готуючись стати суб'єктом трудового спору, і часто реалізуючи своє право на судовий захист; організаційно-правового характеру (юридичні причини) – норми законодавства змінюються, кількість нормативно-правових актів зростає і це призводить до випадків неузгодження змісту одних норм із іншими, внаслідок чого виникає колізія.

Суб'єктивні причини виникнення індивідуальних трудових спорів пов'язані із рівнем правосвідомості, юридичної обізнаності сторін трудового договору.

Предметом індивідуального трудового спору є конкретне порушене право, що закріплене у юридичній нормі. Тому ці спори ще називають «спори про право» або спори позовного характеру.

Моментом виникнення індивідуальних трудових спорів є момент звернення до компетентного органу з заявою про вирішення спору.

2. Система органів по розгляду трудових спорів

Трудові спори розглядаються: комісіями по трудових спрах та судами.

Такий порядок розгляду трудових спорів, що виникають між працівником і власником або уповноваженим ним органом, застосовується незалежно від форми трудового договору.

Установлений порядок розгляду трудових спорів не поширюється на спори про дострокове звільнення від виборної платної посади членів громадських та інших об'єднань громадян за рішенням органів, що їх обрали.

Особливості розгляду трудових спорів суддів, прокурорсько-слідчих працівників, а також працівників навчальних, наукових та інших установ прокуратури, які мають класні чини, встановлюється законодавством.

Таким чином, за ознакою підвідомчості можна виділити 3 види розгляду індивідуальних трудових спорів:

1. загальний порядок, який включає розгляд індивідуальних трудових спорів у КТС, далі у місцевому суді (ст.221 КЗпП);

2. судовий порядок: розгляд індивідуальних трудових спорів безпосередньо у місцевому суді, минаючи КТС (ст.124 Конституції Укр., Ст. 232 КЗпП):

3. особливий порядок, при якому категорії спорів певних працівників вирішуються відповідно до спеціальних правил (ст.222 КЗпП: прокурорсько-слідчі працівники, працівники навчальних, наукових та ін. Установ прокуратури, кіт. Мають класні чини)

3. Особливості виконання судових рішень по трудовим спорам

1.Рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника, прийняте органом, який розглядає трудовий спір, підлягає негайному виконанню(ст.235 КЗпП). У разі затримки власником або уповноваженим ним органом виконання рішення органу, який розглядав трудовий спір про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника, цей орган виносить ухвалу про виплату йому середнього заробітку або різниці в заробітку за час затримки, покладаючи цей обов'язок на власника чи уповноважений ним органа, який затримав виконання рішення суду про поновлення на роботі

2. Обмеження повороту виконання рішень по трудових спорах: у разі скасування виконаних судових рішень про стягнення заробітної плати чи інших виплат, що впливають з трудових правовідносин, поворот виконання допускається лише тоді, коли скасоване рішення ґрунтувалося на повідомлених позивачем неправдивих відомостях або поданих ним підроблених документах. З цих же підстав допускається стягнення з працівників сум, виплачених їм відповідно до раніше прийнятого рішення комісії по трудових спорах при повторному розгляді спору.

4. Колективні трудові спори: поняття та предмет

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

- а) встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту;
- б) укладення чи зміни колективного договору, угоди;
- в) виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень;
- г) невиконання вимог законодавства про працю.

Ці спори прийнято називати спорами соціально-економічного, непозовного характеру, оскільки мова йде про встановлення нових умов праці, а не про порушене право. Для їх вирішення передбачена примирно-третейський процедура.

5. Момент виникнення колективного трудового спору. Порядок вирішення колективних трудових спорів (розгляд та вирішення примирною комісією та трудовим арбітражем)

Вимоги найманих працівників на виробничому рівні формуються і затверджуються загальними зборами (конференцією) найманих працівників або формуються шляхом збору підписів і вважаються чинними за наявності не менше половини підписів членів трудового колективу підприємства, установи, організації чи їх структурного підрозділу. Разом із висуненням вимог збори (конференція) найманих працівників визначають орган чи особу, які будуть представляти їх інтереси.

Вимоги найманих працівників на галузевому, територіальному чи національному рівнях формуються і затверджуються:

у випадках, коли інтереси найманих працівників представляє профспілка, об'єднання профспілок - рішенням виборного органу відповідної профспілки, об'єднання профспілок;

у випадках, коли інтереси найманих працівників представляють інші уповноважені ними організації (органи) - конференцією представників підприємств, установ, організацій, обраних зборами (конференцією) працівників підприємств, установ, організацій, які перебувають у стані трудового спору (конфлікту).

Вимоги найманих працівників, профспілки чи об'єднання профспілок оформляються відповідним протоколом і надсилаються роботодавцю або уповноваженій ним особі, організації роботодавців, об'єднанню організацій роботодавців.

Роботодавець або уповноважена ним особа, організація роботодавців, об'єднання організацій роботодавців зобов'язані розглянути вимоги найманих працівників, категорій найманих працівників, колективу працівників чи профспілки та повідомити їх представників про своє рішення у триденний строк з дня одержання вимог.

Якщо задоволення вимог виходить за межі компетенції роботодавця або уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців, вони зобов'язані надіслати їх у триденний строк з дня одержання вимог власнику або до відповідного вищестоящого органу управління, який має право прийняти рішення. При цьому строк розгляду вимог найманих працівників кожною інстанцією не повинен перевищувати трьох днів.

Загальний строк розгляду вимог і прийняття рішення (з урахуванням часу пересилання) не повинен перевищувати тридцяти днів з дня держання цих вимог роботодавцем або уповноваженою ним особою, організацією роботодавців, об'єднанням організацій роботодавців до моменту одержання найманими працівниками чи профспілкою повідомлення від роботодавця, уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців, власника, відповідного вищестоящого органу управління про прийняте рішення.

Рішення роботодавця, уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців, власника, відповідного вищестоящого органу управління викладається у письмовій формі і не пізніше наступного дня надсилається уповноваженому представницькому

органу іншої сторони колективного трудового спору (конфлікту) разом із соціально-економічним обґрунтуванням.

Колективний трудовий спір (конфлікт) виникає з моменту, коли уповноважений представницький орган найманих працівників, категорії найманих працівників, колективу працівників або профспілки одержав від роботодавця, уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців повідомлення про повну або часткову відмову у задоволенні колективних вимог і прийняв рішення про незгоду з рішенням роботодавця, уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців або коли строки розгляду вимог, передбачені цим Законом, закінчилися, а відповіді від роботодавця, уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців не надійшло.

Про виникнення колективного трудового спору (конфлікту) орган, який представляє інтереси найманих працівників або профспілки, зобов'язаний у триденний строк письмово проінформувати роботодавця, місцевий орган виконавчої влади, орган місцевого самоврядування за місцезнаходженням підприємства та Національну службу посередництва і примирення.

Розгляд колективного трудового спору (конфлікту) здійснюється з питань встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; укладення чи зміни колективного договору, угоди - примирною комісією, а в разі неприйняття рішення у строки, встановлені Законом Про порядок вирішення колективних трудових сорів (конфліктів) - трудовим арбітражем.

З питань виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; невиконання вимог законодавства про працю - трудовим арбітражем.

Примирна комісія - орган, призначений для вироблення рішення, що може задовольнити сторони колективного трудового спору (конфлікту), та який складається із представників сторін.

Примирна комісія утворюється за ініціативою однієї із сторін на виробничому рівні - у триденний, на галузевому чи територіальному рівні - у п'ятиденний, на національному рівні - у десятиденний строк з моменту виникнення колективного трудового спору (конфлікту) з однакової кількості представників сторін.

Порядок визначення представників до примирної комісії визначається кожною із сторін колективного трудового спору (конфлікту) самостійно. На час ведення переговорів і підготовки рішення примирної комісії її членам надається вільний від роботи час.

Сторони колективного трудового спору (конфлікту) зобов'язані надавати примирній комісії інформацію, необхідну для ведення переговорів. Члени примирної комісії не мають права розголошувати відомості, що є державною або іншою захищеною законом таємницею.

Колективні трудові спори (конфлікти) розглядаються виробничою примирною комісією у п'ятиденний, галузевою та територіальною примирними комісіями - у десятиденний, примирною комісією на національному рівні - у п'ятнадцятиденний строк з моменту утворення комісій. За згодою сторін ці строки можуть бути продовжені. Рішення примирної комісії оформляється протоколом та має для сторін обов'язкову силу і виконується в порядку і строки, які встановлені цим рішенням.

Після прийняття рішення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) примирна комісія припиняє свою роботу.

Трудовий арбітраж - орган, який складається із залучених сторонами фахівців, експертів та інших осіб і приймає рішення по суті трудового спору (конфлікту). Трудовий арбітраж утворюється з ініціативи однієї із сторін або незалежного посередника у триденний строк у разі: неприйняття примирною комісією погодженого рішення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) з питань встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; укладення чи зміни колективного договору, угоди; виникнення колективного трудового спору (конфлікту) з питань виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; невиконання вимог законодавства про працю.

Кількісний і персональний склад трудового арбітражу визначається за згодою сторін. Голова трудового арбітражу обирається з числа його членів. До складу трудового арбітражу також можуть входити народні депутати України, представники органів державної влади, органів місцевого самоврядування й інші особи. Колективний трудовий спір (конфлікт) розглядається трудовим арбітражем з обов'язковою участю представників сторін, а в разі потреби - представників інших заінтересованих органів та організацій.

Трудовий арбітраж повинен прийняти рішення у десятиденний строк з дня його створення. За рішенням більшості членів трудового арбітражу цей строк може бути продовжено до двадцяти днів. Рішення трудового арбітражу приймається більшістю голосів його членів, оформляється протоколом і підписується усіма його членами. Члени трудового арбітражу не мають права розголошувати відомості, що є державною таємницею або іншою захищеною законом таємницею. Рішення трудового арбітражу про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) є обов'язковим для виконання, якщо сторони про це попередньо домовилися.

6. Право на страйк і його реалізація. Правові наслідки законного і незаконного страйку

Відповідно до статті 44 Конституції України ті, хто працює, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. Страйк - це тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків)

підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

Страйк застосовується як крайній засіб (коли всі інші можливості вичерпано) вирішення колективного трудового спору (конфлікту) у зв'язку з відмовою роботодавця або уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців задовольнити вимоги найманих працівників або уповноваженого ними органу, профспілки, об'єднання профспілок чи уповноваженого нею (ними) органу. Порядок здійснення права на страйк встановлюється цим Законом.

Страйк може бути розпочато, якщо примирні процедури не привели до вирішення колективного трудового спору (конфлікту) або роботодавець або уповноважена ним особа, організація роботодавців, об'єднання організацій роботодавців ухиляється від примирних процедур або не виконує угоди, досягнутої в ході вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

Рішення про оголошення страйку на підприємстві приймається за поданням виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) чи іншої організації найманих працівників, уповноваженої згідно із статтею 3 цього Закону представляти інтереси найманих працівників, загальними зборами (конференцією) найманих працівників шляхом голосування і вважається прийнятим, якщо за нього проголосувала більшість найманих працівників або дві третини делегатів конференції. Рішення про оголошення страйку оформляється протоколом.

Рекомендації щодо оголошення чи неоголошення галузевого або територіального страйку приймаються на галузевому або територіальному рівнях на конференції, зборах, пленумі чи іншому виборному органі представників найманих працівників та/або профспілок і надсилаються відповідним трудовим колективам чи профспілкам.

Наймані працівники підприємств галузі чи адміністративно-територіальних одиниць самостійно приймають рішення про оголошення чи неоголошення страйку на своєму підприємстві.

Страйк вважається галузевим чи територіальним, якщо на підприємствах, на яких оголошено страйк, кількість працюючих становить більше половини загальної кількості працюючих відповідної галузі чи території. Нікого не може бути примушено до участі або до неучасті у страйку.

Орган (особа), який очолює страйк, зобов'язаний письмово попередити роботодавця або уповноважену ним особу, організацію роботодавців, об'єднання організацій роботодавців не пізніше як за сім днів до початку страйку, а у разі прийняття рішення про страйк на безперервно діючому виробництві - за п'ятнадцять днів.

Роботодавець або уповноважена ним особа, організація роботодавців, об'єднання організацій роботодавців зобов'язані у

найкоротший строк попередити постачальників і споживачів, транспортні організації, а також інші заінтересовані підприємства, установи, організації щодо рішення найманих працівників про оголошення страйку. Місцеперебування під час страйку працівників, які беруть у ньому участь, визначається органом (особою), що керує страйком, за погодженням із роботодавцем.

У разі проведення зборів, мітингів, пікетів за межами підприємства орган (особа), який очолює страйк, повинен повідомити про запланований захід місцевий орган виконавчої влади чи орган місцевого самоврядування не пізніше ніж за три дні.

Страйк на підприємстві очолює орган (особа), що визначається загальними зборами (конференцією) найманих працівників при прийнятті рішення про оголошення страйку.

Галузевий чи територіальний страйк очолює (координує) орган (особа), визначений конференцією, зборами, пленумом чи іншим виборним органом представників найманих працівників, профспілкових чи інших організацій працівників, уповноважених представляти відповідні трудові колективи.

Орган (особа), що очолює страйк, інформує працівників про хід вирішення колективного трудового спору (конфлікту). Повноваження органу (особи) як керівника страйку припиняються, якщо сторони підписали угоду про врегулювання колективного трудового спору (конфлікту), а також у разі прийняття рішення про відміну або про припинення страйку. Під час страйку сторони колективного трудового спору (конфлікту) зобов'язані продовжувати пошук шляхів його вирішення, використовуючи для цього усі наявні можливості.

Угода про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) підписується керівником або іншим повноважним представником органу, що очолює страйк, і роботодавцем або уповноваженою ним особою, головою організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців. Контроль за виконанням умов цієї угоди здійснюється сторонами колективного трудового спору (конфлікту) або уповноваженими ними органами (особами).

Організація страйку, визнаного судом незаконним, або участь у ньому є порушенням трудової дисципліни. Час страйку працівникам, які беруть у ньому участь, не оплачується. Час участі працівника у страйку, що визнаний судом незаконним, не зараховується до загального і безперервного трудового стажу.

7. Загальна характеристика локаутів за міжнародним правом та законодавством зарубіжних країн

Термін «локаут» відтворює англійське словосполучення lock out (букв. «замикати зовні», «бути поза або без місця» або ж «зачіняті двері перед кімось»). Визначення локауту, наявні в національному законодавстві або судовій практиці, зводяться до наступних дій

роботодавця: а) повна зупинка або часткове зупинення діяльності підприємства; б) призупинення трудових договорів з працівниками.

Міжнародні правові акти прямо не закріплюють право роботодавців на локаут. Тільки Європейська соціальна хартія, в п. 6. ст. 4 передбачає обопільне право працівників і роботодавців на спільні дії в разі конфлікту інтересів. Однак страйк як промислова акція для захисту інтересів працівників у тексті статті прямо згадується, а локаут - ні.

У більшості держав юридичний наслідок локауту - це зупинення, а не припинення трудових договорів працівників. Тільки в окремих державах, наприклад в Данії, локаут припиняє дію трудового договору. Але тут припинення трудового договору відбувається не тільки у випадку локауту, а й у разі будь-яких інших законних промислових акцій, включаючи страйки. Навіть у тих державах, де роботодавець має право звільнити працівників у зв'язку із страйком, як правило, мова йде про тимчасові звільнення.

Розрізняють наступні форми локауту:

1. захисний локаут є реакцією роботодавця на страйк персоналу;
2. наступальний локаут (керівництво змушує працівників піти на вчинки й змінити раніше висунуті ними вимоги щодо оплати праці).
3. локаут солідарності - така форма локауту мала місце в минулому. Підприємці однієї галузі або територіальна організація підприємців виступали проти профспілки даної галузі або територіальної одиниці;
4. превентивний локаут, який проводиться з метою випередження працівників, що готуються до страйку. У ряді країн ця форма локауту заборонена.

У Швеції локаути, як і страйки, можуть застосовуватися як наступальна зброя. В США і Новій Зеландії локаути повністю дозволені. У Німеччині прецедентне право накладає детальні обмеження на використання локаутів, ґрунтуючись на погляді, що до страйків и локауту треба ставити по-різному для того, щоб урівноважити баланс сил. Локаути дозволені тільки тоді, коли необхідно врівноважити баланс сил, ліше після повідомлення й консультацій із соціальним партнером. Таким чином, прецедентне право обмежує використання, так званого, оборонного локауту, а наступальний локаут повністю заборонений. Подібна до німецької ситуація в Ізраїлі: для того щоб бути законним, локаут повинен бути тільки оборонним і бути результатом необхідності. У Японії переважає думка, що наступальні локаути незаконні, але оборонні дозволені, коли на роботодавця чиниться значний тиск

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ З ТРУДОВОГО ПРАВА ДЛЯ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ ТА САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ

Модуль 1. Загальні положення трудового права

Тема 1. Трудове право як галузь права України

Ключові слова: праця, галузь права, трудове право, предмет трудового права, трудові правовідносини, правовідносини, похідні від трудових, метод трудового права, цивілізаційне значення трудового права, система трудового права, система трудового законодавства, функції трудового права.

Дана тема є базовою у вивченні трудового права України. Метою опанування нею є надання студентам уявлення про витoki формування трудового права, про трудове право як самостійну галузь права України, предмет якої складає широке коло відносин: трудових та відносин похідних від трудових. Трудове право має свій особливий метод правового регулювання відносин.

Студент повинен усвідомити цивілізаційне значення трудового права: його місце і роль в соціальній інфраструктурі, характеристику трудового права як цивілізаційної цінності, як інструмента соціального управління і контролю, розвитку виробничої демократії і, головне - як втілення ідеалів соціальної справедливості та показник цивілізаційної зрілості суспільства.

Оволодіння цією темою передбачає формування у студентів знань та навичок щодо відмежування трудового права від інших галузей права України (конституційного, цивільного, адміністративного, права соціального забезпечення тощо).

Важливим є і формування у студентів знань про систему трудового права, яка поділяється на загальну та особливу (спеціальну) частини, та її структуру: інститути, підінститути, норми права; систему трудового законодавства; систему науки трудового права.

Нарешті, студенти повинні усвідомити що являють собою функції трудового права: регулятивна, охоронна, виховна, виробнича.

Після ретельного вивчення цієї теми студенти повинні вміти вирішувати практичні ситуації з означеної теми.

Зміст

1. Поняття та значення праці в існуванні та розвитку суспільства. Історична ретроспектива правового регулювання праці.
2. Трудове право як самостійна галузь права України.
3. Предмет трудового права:

Трудові правовідносини як стрижень предмету трудового права.
Правовідносини похідні від трудових..

4. Метод трудового права, його особливості.
5. Цивілізаційне значення трудового права.
6. Система трудового права, її структура. Система трудового законодавства. Система науки трудового права.
7. Відмежування трудового права від суміжних галузей права (конституційного, цивільного, адміністративного, права соціального забезпечення тощо).
8. Роль і функції трудового права. Тенденції розвитку трудового права.

Нормативно-правові акти та література

1. Декларация относительно целей и задач Международной Организации Труда. Міжнародний документ від 10.05.1944. - URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_328/ .
2. Кодекс законів про працю України. Верховна Рада УРСР : Кодекс України; Закон від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08> .
3. Конвенція про основні цілі та норми соціальної політики. Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 22.06.1962 № 117. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_016.
4. Конституція України. Верховна Рада України: Конституція; Закон від 28.06.1996 р. №254к/96-ВР. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.
5. Про судовий збір. Верховна Рада України: Закон від 08.07.2011 № 3674-VI. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/3674-17>.
6. Армин Хёланд. Трудовое право и права человека – критические замечания с немецкой точки зрения. *Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці і соціального забезпечення: тези доповідей та наукових повідомлень учасників II міжн. наук.-практ. конф., Харків, 8-9 жовтня 2010 р. / за ред. В.В. Жернакова. Х. : Кроссруд, 2010. С. 18-27.*
7. Болотіна Н.Б. Трудове право України: підруч.. К. : Вікар, 2003. 725 с.
8. Жернаков В. Правове регулювання праці: співвідношення трудового і цивільного права. *Право України*. 2000. № 7. С.49-52.
9. Занфірова Т.А. Аксіологічно-нормативні засади філософії трудового права: монографія. Запоріжжя : КПУ, 2010. 300 с.

10. Коваленко Е. А. Философско-правовые аспекты развития трудового права Украины. *Научно-практический журнал Трудовое и социальное право*. Минск. 2013. №3 (7). С.41-45.
11. Коваленко О.О Доктрина трудового права як наріжний камінь реформування законодавства про працю Матеріали VII міжнародної науково-практичної конференції «Актуальні питання удосконалення законодавства про працю та соціальне забезпечення» (м. Харків, 29 вересня 2017 р.); за заг.ред. В.В. Жернакова. Х. 2017. С. 68-75.
12. Коваленко О.О Перспективні тенденції розвитку сучасного трудового права України в умовах розбудови демократичної, соціальної і правової держави з ринковою економікою. Від громадянського суспільства - до правової держави.: XIV Міжнародна наукова конференція молодих вчених та студентів (м. Харків, 27 квітня 2018 р.,) Збірник тез доповідей. Харків: ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2018. с. 313-322
13. Коваленко О.О. Баланс інтересів сторін трудового договору – основна засада розвитку трудового права. Юридична наука і освіта у сучасних умовах: стан і перспективи розвитку : Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції, присвяченої 35-річчю юридичного факультету Донецького національного університету Василя Стуса (м. Вінниця, 18 травня 2018 р.) / Донецький національний університет імені Василя Стуса; за заг. ред. д.ю.н. проф. А.Г. Бобкової. ДонНУ імені Василя Стуса, 2018. С.53-54.
14. Коваленко О.О. Баланс інтересів як концептуальна засада побудови нового Трудового кодексу України. *Трудове право України: сучасний стан та перспективи*: Матеріали науково-практичної конференції; М. Сімферополь. 2008. С. 52-54.
15. Коваленко О.О. Гуманізм норм трудового права як визначальний показник орієнтирів його розвитку. Проблеми реалізації прав громадян у сфері праці та соціального забезпечення: тези доповідей та наук. повідомлень учасників IX міжнародної наук.-практ. конф. (м. Харків, 11 жовтня 2019 р.)/ уклад. О.М. Ярошенко, А.М. Слюсар, І.А. Вєтухова; за ред. О.М. Ярошенка. Х.: Право. 62-66 с.
16. Коваленко О.О. Гуманізм норм трудового права: наукові ідеї О.І. Процевського, що випереджали час. Актуальні проблеми трудового права та право соціального забезпечення: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої 90-річчю з дня народження О.І. Процевського (Харків, 5 квітня 2019 р.). Харків: Юрайт, 2019. 508 с. С.18-22.
17. Коваленко О.О. Закономірності розвитку сучасного трудового права. *Актуальні проблеми трудового права і права соціального забезпечення*: тези доповідей та наукових

- повідомлень учасників V Міжнародної науково-практичної конференції, Харків, 27-28 вересня 2013 р. / за ред. В. В. Жернакова. Х. : Право, 2013. С.194-197.
- 18.Коваленко О.О. Правовые возможности сторон трудового договора при определении его содержания: прошлое, настоящее и будущее трудового права Украины. Трудовое и социальное право. №2 (30). 2019. С.50-55.
 - 19.Коваленко О.О. Чи є примус у сучасному трудовому праві України, або куди прямує наука трудового права? Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення: матеріали VI Всеукраїнської науково-практичної конференції, присвяченої 25-річчю кафедри трудового та господарського права Харківського національного університету внутрішніх справ (м. Харків, 3 листопада 2017р.); за заг.ред. К.Ю. Мельника. Х.: Харків.нац.ун-т внутр.справ, 2017. С.90-92).
 - 20.Новіков Д.О. Вплив «перегонів на дно» на трудове право як соціально орієнтовану галузь права. *Соціально-економічні та правові підстави вдосконалення трудового законодавства на сучасному етап*. Матеріали міжнародної науково-практичної конференції (М. Хмельницький, 21 жовтня 2016 р), Хмельницький: Хмельницький університет управління і права. С.204-209.
 - 21.Обушенко О.М. Щодо перспектив трудового права, враховуючи євроатлантичні прагнення України. *Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю та соціальне забезпечення* Тези доповідей та наукових повідомлень учасників Міжнародної науково-практичної конференції, Харків, 22-23 квітня 2009 р. / за ред.. В.В.Жернакова. Харків: Національна юридична академія імені Ярослава Мудрого, 2009. С.173-177.
 - 22.Панасюк О.Т. Трудове право як право зайнятості / О. Т. Панасюк. *Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю та соціальне забезпечення: Тези доповідей і наукових повідомлень учасників Міжнародної науково-практичної конференції, Харків, 22-23 квітня 2009 р. / за ред.. В.В.Жернакова. Х: Національна юридична академія імені Ярослава Мудрого, 2009. С.177-180.*
 - 23.Пилипенко П.Д. Про право зайнятості, або нові контури трудового права. *Право України*. 2014. № 6. С. 197–207.
 - 24.Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудового права: монографія П.Д.Пилипенко. Львів: Вид. центр Львів. національного ун-ту ім. Івана Франка, 1999. 214 с.
 - 25.Правова доктрина України: в 5 т. Т. 3 Доктрина приватного права України / за заг. ред. Н.С. Кузнецової. Х.: Право. 760 с.

- 26.Процевский А.И. Метод правового регулирования трудовых правоотношений. М. : Юрид. лит., 1972. 288 с.
- 27.Процевский А.И. Предмет советского трудового права. М.: Юрид.лит., 1979. 224 с.
- 28.Процевський В.О. Закономірності співвідношення приватного та публічного правового регулювання трудових відносин: автореферат дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 - Трудове право; право соціального забезпечення; Національна академія наук України, Інститут держави і права ім. В. М. Корецького. Київ: 2012. 31 с.
- 29.Процевський В.О. Приватноправове та публічно-правове регулювання соціально-трудова відносин: монографія. Х. : ХНАДУ, 2012. 332 с.
- 30.Процевський В.О. Трудове право України: навч. посіб.Х. : ХНПУ ім. Г. С. Сковороди, 2006. 264 с.
- 31.Процевський В.О.Складові суспільної організації праці, що потребують правового регулювання. *Актуальні проблеми регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення* : тези доп. III Міжнар. наук.-прак. конф., 7-8 жовт. 2011 р. / Нац. ун-т "Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого". Х. : Кросроуд, 2011. С. 112-117.
- 32.Процевський О.І. Методологічні засади трудового права. Х. : ХНАДУ, 2014. 260 с.
- 33.Процевський О.І. Про предмет трудового права України. *Право України*. 2001. №12. С. 81-86.
- 34.Процевський О.І. Чи є майбутнє у галузі трудового права? *Право України*. 2014. № 12. С. 119–130.
- 35.Процевський О.І. Чи є підстави для перегляду системи права України? *Право: зб. наук. праць Харківського національного педагогічного університету ім. Г.С. Сковороди* . Х. : ХНАДУ, 2009. Вип.11. С. 5–17.
- 36.Процевський О.І. Чи ж є на що сподіватись? Критичний погляд науковця на проект нового Трудового кодексу України. *Юридичний вісник України*. 2004. № 9. С. 8-9.
- 37.Процевський О.І. Щодо майбутнього трудового права. *Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення : проблеми і перспективи розвитку*: тези доповідей і наукових повідомлень учасників VI міжн. наук.- практ. конф., Харків, 3 - 4 жовтня 2014 р. / за заг. ред. В.В. Жернакова. Харків: Право, 2014. С. 20–35.
- 38.Процевський О.І. Щодо поняття захисної функції трудового права. *Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці і соціального забезпечення* : тези доповідей та наукових повідомлень учасників II міжн.

- наук.практ. конф., Харків, 8-9 жовтня 2010 р. / за ред. В. В. Жернакова. Х. : Кроссруд, 2010 – С. 48-53.
- 39.Процевський О.І. Щодо предмета трудового права України (або який сенс розмивати поняття “трудові відносини”?). Зб.наук.праць ХНПУ ім.Г.С.Сковороди: Серія Право, Харків: ХНАДУ.2001. №1. С.36-44.
 - 40.Процевський О.І. Щодо системи трудового права України. *Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю та соціальне забезпечення: тези доповідей і наукових повідомлень учасників міжнарод. наук.-практ. конф., Харків, 22-23 квітня 2009 р.)* / за ред. В.В. Жернакова. Харків: Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого, 2009. С. 71–76.
 - 41.Процевський О.І. Якою має бути ідеологія Трудового кодексу України ХХІ століття? Збірник наукових праць Харківського національного університету ім. Г.С.Сковороди «Право». Х., 2015. Вип.23. С. 18-25.
 - 42.Тесленко М. Право як інструмент соціальної справедливості *Право України*. 2004. №7. С. 40-43.
 - 43.Томашевский К.Л. Очерки трудового права. История, философия, проблемы систем и источников : Изд. центр БГУ. 2009. 335 с.
 - 44.Трудове право України : академ. курс: підруч. / [А.Ю. Бабаскін, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана, І.В. Зуб, Д.О. Карпенко] ; за заг. ред. Н.М. Хуторян.; [Ин-т держави і права ім. В.М.Корецького НАН України]. К. : А.С.К., 2004. 607 с.
 - 45.Трудове право України: академічний курс: підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. [2-е вид., перероб. і доп.] / [П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.]; за ред. П.Д. Пилипенка. К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. 544 с.
 - 46.Трудове право України: підручник / М. І. Іншин [та ін.] ; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка, Нац. ун-т "Києво-Могилян. акад.". Київ : Юрінком Інтер, 2016. 556 с.
 47. Трудове право: підручник/ За загальною редакцією О. М. Ярошенка. Харків: Право, 2019, 544с.
 - 48.Ярошенко О.М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України: монографія. Х. : Вид. СПД ФО Вапнярчук Н.М., 2006. 456 с.

Завдання до практичних занять

№ 1. З вини шофера П. сталася автотранспортна пригода, внаслідок якої було пошкоджено вантажівку, що належала автопідприємству “Віраж”. Місцевий суд наклав на П. штраф і позбавив його права керування автомобілем строком на 6 місяців.

За ці ж дії директор автопідприємства “Віраж” оголосив П. догану, перевів на шість місяців на ремонтні роботи і зобов’язав відремонтувати машину самостійно.

П. вважає, що таке вирішення питання суперечить ст. 61 Конституції України, якою передбачено, що “ніхто не може бути двічі притягнений до юридичної відповідальності одного виду за одне й те саме порушення”.

Він звертається до Вас за консультацією: чи відповідають дії суду та директора чинному законодавству, зокрема ст.61 Конституції України, і чи може він їх оскаржити? Якщо може, то який закон при цьому повинен бути використаним?

Надайте обґрунтовану відповідь на запитання.

№ 2. Громадянин Т. придбав автомобіль. Але оскільки сам водити його не вмів, то він найняв у якості водія З., який у години, визначені Т., приходив у гараж, брав автомобіль, під’їжджав до будинку Т., відвозив останнього за вказаним маршрутом.

Винагорода за працю була визначена за угодою між сторонами.

Оскільки протягом значного часу Т. не виплачував З. винагороди, останній звернувся до суду з позовом про її стягнення.

При поданні позовної заяви виникло питання: нормами цивільного чи трудового права повинні регулюватись відносини між сторонами? А відповідно, до якого суду повинен звертатись З.: за своїм місцем проживання чи за місцем проживання Т. і чи необхідно сплачувати судовий збір?

Визначте характер відносин, що виникли між сторонами. Надайте обґрунтовану відповідь на запитання.

№ 3. При перевірці додержання фінансової і штатної дисципліни в одній із будівельних організацій було встановлено, що всупереч штатному розкладу в апараті працює юрисконсульт – член колегії адвокатів, що обслуговує організацію за договором між цією організацією і юридичною консультацією. Крім того, окремі роботи з друкування документів здаються оператору комп’ютерного набору, який працює вдома.

У яких правовідносинах з будівельною організацією знаходяться юрист і оператор комп’ютерного набору? Надайте обґрунтовану відповідь на запитання.

№ 4. Громадянин В. має намір влаштуватися на посаду завідувача сектора – адміністратора сектору «Центр надання адміністративних послуг» апарату Ратнівської районної державної адміністрації. Оскільки робота на вказаній посаді є державною службою, В. звертається до Вас із запитанням: нормами адміністративного чи трудового права будуть регулюватись його відносини по виконанню роботи на цій посаді? Надайте обґрунтовану відповідь на запитання та проведіть відмежування трудових правовідносин від адміністративних.

№ 5 Дослідіть сутність та еволюцію правового регулювання праці на наступних прикладах:

- а) регулювання праці осіб за римським правом;
- б) регулювання праці осіб за Цивільним кодексом Франції 1804 р.;
- в) регулювання праці осіб Статутом про промислову працю 1913 р. Російської імперії;
- г) регулювання праці осіб за Кодексом законів про працю 1918 р. в Росії;
- г) регулювання праці осіб за Кодексом законів про працю 1922 р. в Україні;
- д) регулювання праці осіб за Кодексом законів про працю України 1971 р. в Україні;
- е) регулювання праці осіб за сучасним трудовим законодавством України.

Питання до самостійної роботи

1. Поняття та значення праці в існуванні та розвитку суспільства.
2. Система трудового законодавства. Система науки трудового права.
3. Тенденції розвитку трудового права.

Тема 2. Джерела трудового права України

Ключові слова: джерело (форма) права, джерело права у матеріальному сенсі, джерело права у формальному сенсі, Конституція України, закони, підзаконні акти, акти соціального партнерства, локальні акти, прецедент, Рішення Конституційного Суду України, Постанови Пленуму Верховного Суду України, загальне законодавство, спеціальне законодавство, єдність законодавства, диференціація законодавства, уніфікація законодавства, систематизація, кодифікація.

Основною метою вивчення даної теми є надання студентам знань про поняття джерел трудового права, їх види (джерело права у матеріальному сенсі, джерело права у формальному сенсі) та усвідомлення їх особливостей. Студент має в результаті опанування цієї теми вміти охарактеризувати: існуючі в Україні джерела (форми) права, види систематизації трудового законодавства. Важливою складовою цієї теми є з'ясування місця і значення Рішень Конституційного Суду України та Постанов Пленуму Верховного Суду України у регулюванні соціально-трудових відносин. Також студент повинен розумітися на питанні щодо дії нормативно-правових актів у часі, просторі та по колу осіб.

Особливу увагу слід приділити визначенню таких понять як єдність, диференціація та уніфікація у правовому регулювання праці, загальне та спеціальне законодавство.

На основі отриманих раніше зазначених знань студент повинен вміти надавати оцінку джерелам українського трудового права в світлі міжнародних стандартів та зарубіжного досвіду та вирішувати практичні ситуації з означеної теми.

Зміст

1. Поняття та види джерел трудового права: матеріальний та формальний сенс.
2. Класифікація формальних джерел трудового права України.
3. Конституція України як основне джерело трудового права.
4. Міжнародні акти, які є джерелами трудового права України.
5. Кодекс законів про працю України: загальна характеристика.
6. Закони України, які регулюють соціально-трудова відносини.
7. Підзаконні нормативно-правові акти як джерела трудового права.
8. Акти соціального діалогу та їх значення.
9. Локальні нормативно-правові акти.
10. Значення Рішень Конституційного Суду України та Постанов Пленуму Верховного Суду України у регулюванні соціально-трудова відносин.
11. Єдність, диференціація та уніфікація у правовому регулювання праці. Загальне та спеціальне законодавство.
12. Дія нормативно-правових актів у часі, просторі та по колу осіб.

Нормативно-правові акти та література

1. Декларация относительно целей и задач Международной Организации Труда. Міжнародна організація праці: Декларація, Міжнародний документ від 10.05.1944. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_328
2. Європейська соціальна хартія (переглянута). Рада Європи: Хартія, Міжнародний документ від 03.05.1996р. № ETS N 163. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_062.
3. Загальна декларація прав людини. ООН: Міжнародний документ від 10.12.1948 р. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_015.
4. Кодекс законів про працю України. Верховна Рада УРСР: Кодекс України; Закон від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page>.
5. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять. Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 25.06.1958 № 111. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_161.

6. Конвенція про захист прав людини та основних свобод. Рада Європи: Конвенція, Міжнародний документ від 04.11.1950р. *Юридичний вісник України*. 2005. №48.
7. Конвенція про основні цілі та норми соціальної політики: Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 22.06.1962 № 117. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_016.
8. Конвенція про примусову чи обов'язкову працю: Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 28.06.1930 № 29. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_136.
9. Конвенція про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця. Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 22.06.1982 № 158. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_005.
10. Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками: Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 23.06.1981 № 156. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_010.
11. Конвенція про скасування примусової праці: Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 25.06.1957 № 105. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_013.
12. Конституція України. Верховна Рада України: Конституція; Закон від 28.06.1996 р. №254к/96-ВР. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.
13. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права. ООН : Міжнародний документ від 16.12.1966 р. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_042.
14. Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини. Верховна Рада України : Закон України від 23.02.2006 № 3477-IV. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/3477-15>.
15. Про відпустки. Верховна Рада України: Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80>.
16. Про державну службу. Верховна Рада України: Закон України від 16.12.1993 № 3723-XII. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3723-12>.
17. Про державну службу. Верховна Рада України: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/889-19/page5>.
18. Про державну таємницю. Верховна Рада України: Закон України від 21.01.1994 № 3855-XII. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/3855-12>.
19. Про зайнятість населення. Верховна Рада України: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.
20. Про запобігання корупції. Верховна Рада України: Закон від 14.10.2014 № 1700-VII. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1700-18/page5>.

21. Про колективні договори і угоди. Верховна Рада України: Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>.
22. Про міжнародні договори України. Верховна Рада України; Закон від 29.06.2004 № 1906-IV. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1906-15>.
23. Про оплату праці. Верховна Рада України: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>.
24. Про охорону праці. Верховна Рада України: Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-XII. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>.
25. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Верховна Рада України: Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР. – URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80>.
26. Про порядок офіційного оприлюднення нормативно-правових актів та набрання ними чинності /Президент України; Указ від 10.06.1997 № 503/97. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/503/97>.
27. Про практику розгляду судами трудових спорів. Верховний Суд України: Постанова від 06.11.1992 № 9. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>.
28. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності. Верховна Рада України:
Закон від 15.09.1999 № 1045-XIV. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1045-14>.
29. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої). Верховна Рада України: Закон України від 14 вересня 2006 р. № 137 – V; URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/137-16>.
30. Про соціальний діалог в Україні. Верховна Рада України; Закон від 23.12.2010 № 2862-VI. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2862-17>.
31. Статут Організації Об'єднаних Націй: Міжнародний документ від 26.06.1945 р. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_010.
32. Бару М.И. Унификация и дифференциация норм трудового права. *Советское государство и право*. 1971. № 10.
33. Болотіна Н.Б. Трудове право України: підруч. К.: Вікар, 2003. 725 с.
34. Венедіктов В.С. Теоретичні підходи до сучасного стану трудового права України. Трудове право України: сучасний стан та перспективи: матеріали науково-практичної конференції, Сімферополь, 22-24 травня 2008 р. / за ред.. В.С. Венедиктова. Сімферополь, 2008. С.7-12.
35. Гетьманцева Н.Д. Єдність і диференціація – характерний прояв методу трудового права. *Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці і соціального забезпечення*: Тези доповідей та наукових повідомлень учасників II Міжнародної науково-практичної конференції. Харків. 2010. С.127-132.
36. Дріжчана С.В. Актуальні теоретичні і практичні проблеми кодифікації законодавства про трудовий договір. *Теоретичні та практичні*

- проблеми реалізації прав людини у сфері праці і соціального забезпечення: Тези доповідей та наукових повідомлень учасників II Міжнародної науково-практичної конференції. Харків. 2010. С.14-144.*
37. Жернаков В.В. Проблемы закрепления сферы действия законодательства о труде в проекте Трудового кодекса Украины. *Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю та соціальне забезпечення: тези доповідей та наукових повідомлень учасників Міжнародної науково-практичної конференції, Харків, 22-23 квітня 2009 р. / за ред.. В.В.Жернакова. Харків: Національна юридична академія імені Ярослава Мудрого, 2009. С.36-43.*
 38. Жигалкін П.І. Роздуми щодо проекту Трудового кодексу України. *Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю та соціальне забезпечення: тези доповідей та наукових повідомлень учасників Міжнародної науково-практичної конференції, Харків, 22-23 квітня 2009 р. / за ред. В.В.Жернакова. Харків: Національна юридична академія імені Ярослава Мудрого, 2009. С. 43-49.*
 39. Коваленко О.О. Єдність та диференціація норм трудового права – інструмент, що сприяє охороні та захисту людської гідності як фундаментальній конституційній цінності. *Людська гідність і права людини як основа конституційного устрою держави: збірник тез Міжнародної науково-практичної конференції «Людська гідність і права людини як основа конституційного устрою держави» (м.Хмельницький, 19–20 жовтня 2018 року). Хмельницький : Хмельницький університет управління та права, 2018. С.136-140.*
 40. Коваленко О.О. Єдність та диференціація як правова категорія. України. Збірник наукових праць Харківського національного університету ім. Г.С.Сковороди «Право». 2017. Вип.27. С. 85-90.
 41. Коваленко О.О. Категорія єдності та диференціації норм трудового права як сучасний феномен трудового права. *Актуальні питання розвитку юридичної науки та практики: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (Київ, 18 травня 2018 року) / Редкол.: докт. юрид. наук, проф. І. С. Гриценко (голова), канд. юрид. наук І. С. Сахарук (відп. ред.) та ін. В 2-х томах. Том 2. К.: 2018. С.121-122.*
 42. Коваленко О.О. Міжнародні та європейські стандарти права на працю: правові проблеми державного визнання та дотримання в Україні. *Організаційно-правові аспекти публічного управління в Україні. Матеріали VI Всеукраїнської науково-практичної конференції, (м.Полтава, 23 квітня 2019 р.) Полтава: ПолтНТУ, 2019. С.231-233.*
 43. Коваленко О.О. Щодо імплементації міжнародних та європейських стандартів права на працю до права України. *Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення: тези доповідей учасників міжнародної науково-практичної конференції (Київ. 20 квітня 2018 р.) / за ред. д.ю.н., проф. М. І. Іншина, к.ю.н. І. С. Сахарук. Київ, 2018. 200 с. С.82-85.*
 44. Костюк В. Міжнародні акти як джерело трудового права. *Право*

- України*. 1999. №11.
- 45.Пилипенко П.Д. Про сферу чинності трудового законодавства у світлі проєкту Трудового кодексу України. *Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю та соціальне забезпечення*: тези доповідей та наукових повідомлень учасників Міжнародної науково-практичної конференції, Харків, 22-23 квітня 2009 р. / за ред.. В.В.Жернакова. Харків: Національна юридична академія імені Ярослава Мудрого, 2009. С. 58-61.
 - 46.Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудового права: монографія/ П.Д.Пилипенко. Львів: Вид. центр Львів. національного ун-ту ім. Івана Франка, 1999. 214 с.
 - 47.Правова доктрина України: в 5 т. Т. 3 Доктрина приватного права України / за заг. ред. Н.С. Кузнецової. Х. : Право. 760 с.
 - 48.Процевський В.О. Закономірності співвідношення приватного та публічного правового регулювання трудових відносин: автореферат дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 - Трудове право; право соціального забезпечення; Національна академія наук України, Інститут держави і права ім. В. М. Корецького. Київ. 2012. 31 с.
 - 49.Процевський В.О. Приватноправове та публічно-правове регулювання соціально-трудова відносин: монографія. Х. : ХНАДУ, 2012. 332 с.
 - 50.Процевський О. Яким бути новому Кодексу про працю України? *Право України*. 1995. № 9–10.
 - 51.Процевський О.І. Методологічні засади трудового права. Х.: ХНАДУ, 2014. 260 с.
 - 52.Процевський О.І. Новий зміст права на працю – основа реформування законодавства про працю України. *Право України*. 1999. № 6. С. 101–105.
 - 53.Процевський О.І. Новий зміст права на працю – основа реформування законодавства про працю України. *Економіка і право*: Збірник наукових праць Харківського державного педагогічного ун-ту ім. Г.С.Сковороди. Харків: ХДАДТУ, 1999. № 2. С. 140-149.
 - 54.Процевський О.І. Окремі питання щодо єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин . Зб.наук.праць національного педагогічного ун-ту ім..Г.С.Сковороди: Серія Право, Харків: ХНАДУ. 2007. Вип.9. С.39-48.
 - 55.Процевський О.І. Чи ж є на що сподіватись? Критичний погляд науковця на проєкт нового Трудового кодексу України. *Юридичний вісник України*. 2004. № 9. С. 8-9.
 - 56.Процевський О.І. Чи потрібен Україні такий Трудовий кодекс? Зб.наук.праць національного педагогічного ун-ту ім..Г.С.Сковороди: Серія Право, Харків: ХНАДУ. 2003. Вип.3. С.5-18.
 - 57.Процевський О.І. Щодо майбутнього трудового права. *Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку*: тези доповідей і наукових повідомлень учасників VI міжн. наук.- практ. конф., Харків, 3 - 4

- жовтня 2014 р. / за заг. ред. В.В. Жернакова. Харків : Право, 2014. С. 20–35.
- 58.Процевський О.І. Якою має бути ідеологія Трудового кодексу України ХХІ століття? Збірник наукових праць Харківського національного університету ім. Г.С.Сковороди «Право». Х., 2015. Вип.23. С. 18-25.
 - 59.Тесленко М. Право як інструмент соціальної справедливості. *Право України*. 2004. №7. С. 40-43.
 - 60.Томашевский К.Л. Классификация источников трудового права: анализ научных разработок и новые критерии. Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці і соціального забезпечення: Тези доповідей та наукових повідомлень учасників II Міжнародної науково-практичної конференції. Харків. 2010. С. 167-174.
 - 61.Томашевский К.Л. Очерки трудового права. История, философия, проблемы систем и источников. Минск : Изд. центр БГУ. 2009. 335 с.
 - 62.Трудове право України : академ. курс: підруч. / [А.Ю. Бабаскін, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана, І.В. Зуб, Д.О. Карпенко] ; за заг. ред. Н.М. Хуторян.; [Ін-т держави і права ім. В.М.Корецького НАН України]. К. : А.С.К., 2004. 607 с.
 - 63.Трудове право України: академічний курс: підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. [2-е вид., перероб. і доп.] / [П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.] ; за ред. П.Д. Пилипенка. К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. 544 с.
 64. Трудове право України: підручник / М. І. Іншин [та ін.] ; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка, Нац. ун-т "Києво-Могилян. акад.". Київ : Юрінком Інтер, 2016. 556 с.
 65. Трудове право: підручник/ За загальною редакцією О. М. Ярошенка. Харків: Право, 2019, 544с.
 - 66.Ярошенко О.М. Кодифікація національного законодавства про працю: сучасний стан і перспективи. *Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці і соціального забезпечення*: Тези доповідей та наукових повідомлень учасників II Міжнародної науково-практичної конференції. Харків. 2010.С 67-72.
 - 67.Ярошенко О.М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України: монографія. Х. : Вид. СПД ФО Вапнярчук Н.М., 2006.

Завдання до практичних занять

№ 6. На семінарському занятті з трудового права виникла дискусія: студентка Н., стверджувала, що міжнародні акти, ратифіковані Україною мають пріоритет перед національним законодавством України, а отже на перше місце при класифікації джерел трудового права України треба ставити саме міжнародні акти, ратифіковані Україною.

Студент Ю. заперечував їй і доводив, що хоча Україна і визнає пріоритет норм міжнародного права, укладення міжнародних договорів, які суперечать Конституції України можливе лише після внесення

відповідних змін до Конституції України (ст. 9 Конституції України). Отже на першому місці повинна бути Конституція України, а на другому ратифіковані Україною міжнародні договори.

Студент Р. взагалі не погоджувався з думкою обох попередників і виказав наступне: оскільки Україна визнає пріоритет міжнародного права, то міжнародні акти, незалежно від того ратифіковані вони Україною чи ні, повинні знаходитися на першому місці в ієрархії джерел трудового права України.

Розгляньте запропоновані твердження та дайте обґрунтовану класифікацію формальних джерел трудового права України за ієрархією відповідно до положень чинного законодавства України.

№ 7. Ч. 3 ст. 32 КЗпП України допускається зміна істотних умов праці у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Про таку зміну істотних умов праці працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці.

Частиною 3 ст. 86 КЗпП передбачено, що при запровадженні нових і зміні чинних норм праці власник або уповноважений ним орган повідомляє працівників не пізніше як за один місяць до їх запровадження.

Чи не вбачаєте Ви протиріччя між цими статтями Кодексу законів про працю? Якщо вбачаєте, то яка з цих норм повинна застосовуватися?

№ 8. Правилами внутрішнього трудового розпорядку фабрики встановлено, що робочий день розпочинається о 9 годині ранку. Директор фабрики (на зміну правил) зобов'язав трьох майстрів виробництва виходити на роботу на годину раніше початку робочого дня з тим, щоб проконтролювати підготовку підприємства до початку роботи. Цим же наказом зазначалось, що вони можуть на годину раніше закінчувати свій робочий день.

Один з майстрів – Г. – не погодився з такою зміною режиму робочого часу, пославшись на те, що раніше майстри закінчувати роботу не можуть. Тому фактично цим наказом директор збільшив на годину робочий день майстрів.

Чи має правову силу такий наказ директора? Надайте обґрунтовану відповідь.

№ 9. У правилах внутрішнього трудового розпорядку ТОВ "Окта" містяться пункти, що передбачають позбавлення відпустки за прогул без поважної причини, накладення штрафу в розмірі двох мінімальних заробітних плат на особу, яка з'явилася на роботі в нетверезому стані, а також за порушення трудової дисципліни позбавлення премій, передбачених системою оплати праці. Чи відповідає такий зміст вказаного локального акту чинному законодавству? Дайте правову оцінку зазначеним положенням.

№ 10. При звільненні працівника з роботи за підставами, передбаченими ст.ст. 40, 41 КЗпП, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний одержати попередню згоду виборного органу первинної профспілкової організації (ст.43 КЗпП України). Якщо розірвання трудового договору проведено без звернення до виборного органу первинної профспілкової організації, а працівник оспорує правильність звільнення у судовому порядку, суд, відповідно до ст.43 КЗпП України, зупиняє провадження по справі, запитує згоду виборного органу первинної профспілкової організації, і після її одержання або відмови в дачі згоди на звільнення працівника, розглядає спір по суті.

Пленум Верховного Суду України в п.15 постанови № 9 від 6.11.1992 р. Про практику розгляду судами трудових спорів зазначив, що “відмова профспілкового органу в згоді на звільнення є підставою для поновлення на роботі”.

Чи не змінює це роз'яснення Пленуму Верховного Суду України зміст норми ст. 43 КЗпП України?

Чи відносяться керівні роз'яснення Пленуму Верховного Суду України до джерел трудового права? Надайте обґрунтовану відповідь.

№ 11. На студентському семінарі з нагоди річниці прийняття Конституції України виникла дискусія з приводу того, положення якого міжнародного акту було імплементовано в ст. 43 Конституції України при визначенні права на працю: Загальної декларації прав людини, Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права 1966 р., Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод 1950 р, Європейської соціальної хартії (переглянутої).

Порівняйте визначення щодо права на працю в цих актах та дайте кваліфіковану відповідь на питання: визначення права на працю якого з перелічених міжнародних актів є базовим для ст. 43 Конституції України?

№ 12. На кондитерській фабриці «Ласунка» було розроблено проект правил внутрішнього розпорядку. Даний проект було направлено у структурні підрозділи фабрики для обговорення. Після обговорення і отримання зауважень директор заводу і голова виборного органу первинної профспілкової організації кондитерської фабрики вирішили підписати правила і з моменту підпису надати їм чинності.

Чи правомірні дії директора і голови виборного органу первинної профспілкової організації кондитерської фабрики? Кому за законом належить право прийняття та затвердження правил внутрішнього трудового розпорядку?

Питання до самостійної роботи

1. Закони України, які регулюють соціально-трудові відносини.

2. Підзаконні нормативно-правові акти як джерела трудового права.
3. Акти соціального діалогу та їх значення.
4. Локальні нормативно-правові акти.
5. Дія нормативно-правових актів у часі, просторі та по колу осіб.

Тема 3. Принципи трудового права (тема для самостійного вивчення)

Ключові слова: принципи трудового права, принцип свободи праці, принцип заборони примусової праці, принцип рівності прав і можливостей та заборони дискримінації у сфері праці, принцип забезпечення повної і продуктивної зайнятості працівників та їх захисту від безробіття, принцип забезпечення права працівників і роботодавців на свободу об'єднання для захисту своїх прав та інтересів, принцип забезпечення права на здорові і безпечні умови праці, принцип поєднання державного і договірної регулювання трудових відносин; принцип справедливості винагороди за працю, принцип забезпечення права на розв'язання індивідуальних і колективних трудових спорів, у тому числі забезпечення права працівників на страйк, принцип забезпечення судового захисту трудових прав, честі та гідності учасників трудових відносин, принцип здійснення нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства, принцип відповідальності сторін колективних трудових правовідносин за взятими на себе зобов'язаннями, принцип захисту від незаконного звільнення.

Вивчення даної теми передбачається як самостійне. Студенти, ґрунтуючись на знаннях з теорії права, повинні усвідомити що таке принципи трудового права та яке їх значення; які види принципів трудового права існують (загальноправові, міжгалузеві, галузеві, внутрішньогалузеві). Особливу увагу слід приділити визначенню змісту принципів: свободи праці, рівності прав і можливостей та заборони дискримінації, забезпечення права на здорові і безпечні умови праці, справедливої винагороди, захисту трудових прав тощо.

Питання до самостійної роботи

1. Поняття і значення принципів трудового права.
2. Види принципів трудового права
 - Загальноправові принципи трудового права;
 - Міжгалузеві принципи трудового права;
 - Галузеві принципи трудового права;
3. Загальна характеристика окремих принципів трудового права.
 - Принцип свободи праці;
 - Принцип рівності прав і можливостей та заборони дискримінації;

принцип забезпечення повної і продуктивної зайнятості працівників та їх захисту від безробіття;

принцип забезпечення права працівників і роботодавців на свободу об'єднання для захисту своїх прав та інтересів;

принцип забезпечення права на здорові і безпечні умови праці

принцип поєднання державного і договірної регулювання трудових відносин;

принцип справедливості винагороди за працю;

принцип забезпечення права на розв'язання індивідуальних і колективних трудових спорів, у тому числі забезпечення права працівників на страйк;

принцип забезпечення судового захисту трудових прав, честі та гідності учасників трудових відносин;

принцип здійснення нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства;

принцип відповідальності сторін колективних трудових правовідносин за взятими на себе зобов'язаннями;

принцип захисту від незаконного звільнення.

Нормативно-правові акти та література

1. Декларация относительно целей и задач Международной Организации Труда. Міжнародна організація праці: Декларация, Міжнародний документ від 10.05.1944. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_328/
2. Додаток до Європейської соціальної хартії (переглянутої). Верховна Рада України. *Офіційний вісник України*. 2006. №40. ст.2660.
3. Європейська соціальна хартія (переглянута). Рада Європи: Хартія, Міжнародний документ від 03.05.1996р. № ETS N 163. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_062 (дата звернення: 20.10.2016). - Назва з екрану.
4. Загальна декларація прав людини. ООН: Міжнародний документ від 10.12.1948 р. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_015.
5. Кодекс законів про працю України. Верховна Рада УРСР: Кодекс України; Закон від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page>.
6. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять. Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 25.06.1958 № 111. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_161.
7. Конвенція про захист прав людини та основних свобод 1950 р. *Юридичний вісник України*. 2005. №48 + Закон України „Про внесення змін до деяких законів України” від 9.02.2006 р. - № 3436-IV// Офіційний Вісник України. № 9. 2006 р. ст. 523.
8. Конвенція про основні цілі та норми соціальної політики: Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ

- від 22.06.1962 № 117. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_016.
9. Конвенція про примусову чи обов'язкову працю: Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 28.06.1930 № 29. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_136.
 10. Конвенція про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 22.06.1982 № 158. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_005.
 11. Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками: Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 23.06.1981 № 156. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_010.
 12. Конвенція про скасування примусової праці: Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 25.06.1957 № 105. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_013.
 13. Конституція України. Верховна Рада України: Конституція; Закон від 28.06.1996 р. №254к/96-ВР. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.
 14. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права: Міжнародний документ від 16.12.1966 р. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_042.
 15. Про міжнародні договори України. Верховна Рада України; Закон від 29.06.2004 № 1906-IV. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1906-15>.
 16. Про оплату праці. Верховна Рада України: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>.
 17. Про охорону праці. Верховна Рада України: Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-XII. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>.
 18. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Верховна Рада України: Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80>.
 19. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності. Верховна Рада України:
Закон від 15.09.1999 № 1045-XIV. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1045-14>.
 20. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої). Верховна Рада України: Закон України від 14 вересня 2006 р. № 137 – V; URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/137-16>.
 21. Про соціальний діалог в Україні. Верховна Рада України; Закон від 23.12.2010 № 2862-VI. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2862-17>.

- 22.Статут Організації Об'єднаних Націй. ООН: Міжнародний документ від 26.06.1945 р. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_010.
- 23.Бару М. Правове регулювання трудових відносин: закон, мораль, справедливість. *Право України*. 1998. №2. С.66-68.
- 24.Болотіна Н.Б. Трудове право України: підруч. К.: Вікар, 2003. 725 с.
- 25.Вєтухова І.А. Гарантії прав жінок-матерів при прийнятті на роботу. *Проблеми законності* / Відп. Ред. В.Я. Тацій. Харків: Нац. юр.акад. України. 2001. Вип.51. С. 91-100.
- 26.Гетьманцева Н.Д. До питання про принципи трудового права. *Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю та соціальне забезпечення: Тези доповідей і наукових повідомлень учасників Міжнародної науково-практичної конференції*; м.Харків. 2009. С.106-108.
- 27.Гетьманцева Н.Д. Єдність і диференціація – характерний прояв методу трудового права. *Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці і соціального забезпечення: Тези доповідей та наукових повідомлень учасників II Міжнародної науково-практичної конференції*. Харків. 2010. С.127-132.
- 28.Жернаков В. Поняття примусової праці за законодавством України. *Право України*. 1997. №10. С.35-39. С. 43.
- 29.Жернаков В. Правове регулювання праці: співвідношення трудового і цивільного права. *Право України*. 2000. № 7. С.49-52.
- 30.Жернаков В. Свобода праці як принцип сучасного трудового права. *Право України*. 1999. №3. С.34-36, 55.
- 31.Жернаков В.В. Проблемы закрепления сферы действия законодательства о труде в проекте Трудового кодекса Украины. *Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю та соціальне забезпечення: тези доповідей та наукових повідомлень учасників Міжнародної науково-практичної конференції*, Харків, 22-23 квітня 2009 р. / за ред.. В.В.Жернакова. Харків: Національна юридична академія імені Ярослава Мудрого, 2009. С.36-43.
- 32.Жигалкін І.П. Принципи трудового права: спроба сформулювати поняття. *Право та інноваційне суспільство*. 2015. №2 (5). URL: <http://apir.org.ua/wp-content/uploads/2015/12/Zhygalkin5.pdf> (дата звернення: 20.10.2016). – Назва з екрану.
- 33.Занфірова Т.А. Аксіологічно-нормативні засади філософії трудового права : монографія. Запоріжжя : КПУ, 2010. 300 с.
- 34.Лавриненко О.В. Теоретико-методологічні підходи до домінування родових ознак поняття «принципи трудового права». *Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці і соціального забезпечення: Тези доповідей та наукових повідомлень учасників II Міжнародної науково-практичної конференції*; м. Харків. 2010. С.91-96.

- 35.Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудового права: монографія. Львів: Вид. центр Львів. національного ун-ту ім. Івана Франка, 1999. 214 с.
- 36.Правова доктрина України: в 5 т. Т. 3 Доктрина приватного права України / за заг. ред. Н.С. Кузнецової. Х. : Право 760 с.
- 37.Процевський В.О. Закономірності співвідношення приватного та публічного правового регулювання трудових відносин [Текст] : автореферат дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 - Трудове право; право соціального забезпечення / В. О. Процевський ; наук. кер. М. І. Іншин ; Національна академія наук України, Інститут держави і права ім. В. М. Корецького. - Київ : Б. в., 2012. - 31 с.
- 38.Процевський В.О. Трудове право України [: навч. посіб. Х. : ХНПУ ім. Г. С. Сковороди, 2006. 264 с.
- 39.Процевський О.І. Окремі питання щодо єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин. Зб.наук.праць національного педагогічного ун-ту ім.Г.С.Сковороди: Серія Право, Харків: ХНАДУ. 2007. Вип.9. С.39-48.
40. Рекомендація щодо непрямого примушування до праці. Міжнародна організація праці: Рекомендація; Міжнародний документ від 28.06.1930 № 35. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_099.
- 41.Рекомендація щодо рівних можливостей та рівного ставлення до працівників чоловіків і жінок: працівники із сімейними обов'язками. Міжнародна організація праці: Рекомендація; Міжнародний документ від 23.06.1981 № 165. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_27.
- 42.Старчук О. Класифікація принципів трудового права. *Юридична Україна*. №8. С.82-86.
- 43.Старчук О.В. Принципи трудового права України: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» Нац. акад. наук України, Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького. К. , 2012. 16 с.
- 44.Тесленко М. Право як інструмент соціальної справедливості. *Право України*. 2004. №7. С. 40-43.
- 45.Томашевский К.Л. Классификация источников трудового права: анализ научных разработок и новые критерии. Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці і соціального забезпечення: Тези доповідей та наукових повідомлень учасників II Міжнародної науково-практичної конференції. Харків. 2010. С. 167-174.
- 46.Томашевский К.Л. Очерки трудового права. История, философия, проблемы систем и источников. Минск : Изд. центр БГУ. 2009. 335 с.
- 47.Трудове право України : академ. курс: підруч. / [А.Ю. Бабаскін, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана, І.В. Зуб, Д.О. Карпенко] ; за заг. ред. Н.М. Хуторян.; [Ин-т держави і права ім. В.М.Корецького НАН України]. К. : А.С.К., 2004. 607 с.

48. Трудове право України: академічний курс: підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. [2-е вид., перероб. і доп.] / [П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.] ; за ред. П.Д. Пилипенка. К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. 544 с.
49. Трудове право України: підручник / М. І. Іншин [та ін.] ; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка, Нац. ун-т "Києво-Могилян. акад.". Київ : Юрінком Інтер, 2016. 556 с.
50. Трудове право: підручник/ За загальною редакцією О. М. Ярошенка. Харків: Право, 2019, 544с.
51. Чанишева Г.І. Основні принципи трудового права за проектом Трудового кодексу України. Університетські наукові записки. 2016. №59. С.8-17.

Тема 4. Правовідносини у сфері трудового права

Ключові слова: трудові правовідносини, правовідносини, похідні від трудових, трудова правосуб'єктність, трудова праводієздатність.

Опанування цієї темою передбачає розуміння студентами неоднорідності та складності предмету трудового права, який складається з двох груп правовідносин – трудових та відносин, похідних від трудових. При вивченні цієї теми студент повинен усвідомити, що трудові правовідносини займають центральне місце в системі правовідносин, що регулюються нормами трудового права. Реалізація прав та виконання обов'язків працівниками у трудових правовідносинах носить особистий характер, а отже це вказує на вихідне індивідуальне начало трудових правовідносин.

Друга група правовідносин, які регулюються трудовим правом, - правовідносини, похідні від трудових, - у більшості випадків, має колективне начало. Це відносини, сутністю яких є не виконання певної роботи, а створення належних умов для цієї можливості, а також, відновлення порушеного права. Ці відносини вторинні, опосередковані від трудових, тому вони і отримали назву – похідні. До цих відносин належать: відносини зайнятості та працевлаштування; по підготовці кадрів та їх перекваліфікації; з організації праці (управлінські правовідносини): по нагляду та контролю за працею; відповідальності за порушення обов'язків, передбачених трудовим договором; процесуально-процедурні правовідносини (правовідносини по розгляду та вирішенню трудових спорів). Студенти повинні знати що являють собою ці правовідносини, який зміст вони мають, хто є суб'єктами та які юридичні факти для їх виникнення існують.

Після ретельного вивчення цієї теми студенти повинні вміти вирішувати практичні ситуації з означеної теми.

Зміст

1. Поняття та система правовідносин у трудовому праві.
2. Трудові правовідносини як ядро предмету трудового права: поняття, сторони (суб'єкти), трудова правосуб'єктність, об'єкт, зміст, підстави виникнення. Відмінність трудових відносин від суміжних відносин у сфері праці.
3. Правовідносини, похідні від трудових: поняття, види, суб'єкти, зміст, загальна характеристика.
 - 3.1 зайнятості та працевлаштування;
 - 3.2 по підготовці кадрів та їх перекваліфікації;
 - 3.3 з організації праці (управлінські правовідносини);
 - 3.4 із соціального діалогу;
 - 3.5 нагляду та контролю за працею;
 - 3.6 відповідальності за порушення обов'язків, передбачених трудовим договором;
 - 3.7 процесуально-процедурні правовідносини (правовідносини по розгляду та вирішенню трудових спорів).

Нормативно-правові акти та література

1. Декларация относительно целей и задач Международной Организации Труда. Міжнародна організація праці: Декларація, Міжнародний документ від 10.05.1944. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_328/
2. Додаток до Європейської соціальної хартії (переглянутої). Верховна Рада України. *Офіційний вісник України*. 2006. №40. ст.2660.
3. Європейська соціальна хартія (переглянута). Рада Європи: Хартія, Міжнародний документ від 03.05.1996р. № ETS N 163. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_062 (дата звернення: 20.10.2016). - Назва з екрану.
4. Загальна декларація прав людини. ООН: Міжнародний документ від 10.12.1948 р. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_015.
5. Кодекс законів про працю України. Верховна Рада УРСР: Кодекс України; Закон від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page>.
6. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять. Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 25.06.1958 № 111. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_161.
7. Конвенція про захист прав людини та основних свобод 1950 р. *Юридичний вісник України*. 2005. №48 + Закон України „Про внесення змін до деяких законів України” від 9.02.2006 р. - № 3436-IV// Офіційний Вісник України. № 9. 2006 р. ст. 523.
8. Конвенція про основні цілі та норми соціальної політики: Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ

- від 22.06.1962 № 117. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_016.
9. Конвенція про примусову чи обов'язкову працю: Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 28.06.1930 № 29. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_136.
 10. Конвенція про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 22.06.1982 № 158. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_005.
 11. Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками: Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 23.06.1981 № 156. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_010.
 12. Конвенція про скасування примусової праці: Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 25.06.1957 № 105. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_013.
 13. Конституція України. Верховна Рада України: Конституція; Закон від 28.06.1996 р. №254к/96-ВР. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.
 14. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права: Міжнародний документ від 16.12.1966 р. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_042.
 15. Положение об условиях труда надомников: Утверждено постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата ВЦСПС от 29.09.1981 г. №275/17-99. *Бюллетень Госкомтруда СССР*. 1982. №6.
 16. Про відпустки: Верховна Рада України: Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР.: URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80>.
 17. Про державну службу. Верховна Рада України : Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/889-19/page5>.
 18. Про державну таємницю. Верховна Рада України: Закон України від 21.01.1994 № 3855-XII. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/3855-12>.
 19. Про зайнятість населення. Верховна Рада України: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.
 20. Про колективні договори і угоди Верховна Рада України: Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>.
 21. Про міжнародні договори України. Верховна Рада України; Закон від 29.06.2004 № 1906-IV. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1906-15>.

22. Про оплату праці. Верховна Рада України: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>.
23. Про охорону праці. Верховна Рада України: Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-XII. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>.
24. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) Верховна Рада України: Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80>.
25. Про практику розгляду судами трудових спорів. Верховний Суд України: Постанова від 06.11.1992 № 9. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>.
26. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності. Верховна Рада України: Закон від 15.09.1999 № 1045-XIV. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1045-14>.
27. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої). Верховна Рада України: Закон України від 14 вересня 2006 р. № 137 – V: URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/137-16>.
28. Про соціальний діалог в Україні. Верховна Рада України; Закон від 23.12.2010 № 2862-VI. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2862-17>.
29. Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах. Президія Верховної Ради СРСР; Указ від 24 вересня 1974 р. №310-IX. *Відомості Верховної Ради СРСР*. 1974. №40. Ст.661.
30. Про умови праці тимчасових робітників і службовців. Президія Верховної Ради СРСР; Указ від 24 вересня 1974 р. №311-IX// *Відомості Верховної Ради СРСР*. 1974. №40. Ст.662.
31. Статут Організації Об'єднаних Націй. ООН: Міжнародний документ від 26.06.1945 р. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_010.
32. Цивільний кодекс України. Верховна Рада України: Кодекс України; Закон України № 435-IV від 16.01.2003 р. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/435-15>.
33. Цивільний процесуальний кодекс України. Верховна Рада України; Кодекс України. Закон від 18.03.2004 № 1618-IV. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1618-15>.
34. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М.: Проспект, 2009. 344с.
35. Барабаш О. Деякі властивості трудових правовідносин. *Право України*. 1997. №8. С. 53-57.
36. Баранюк Ю.В., Дрыжчана С.В. Трудові відносини і трудовий договір. *Кодифікація трудового законодавства України* / [за ред. Н.М. Хуторян, М.І. Іншина, С.М. Прилипка, О.М. Ярошенка]. Х.: Вид-о «ФІНН», 2009. С.145–184.

37. Бару М. Право на працю. *Радянське право*. 1962. №5. С.9-16.
38. Бару М. Правове регулювання трудових відносин: закон, мораль, справедливість. *Право України*. 1998. №2. С.66-68.
39. Болотіна Н.Б. Трудове право України: підруч. К.: Вікар, 2003. 725 с.
40. Вєтухова І.А. Гарантії прав жінок-матерів при прийнятті на роботу. *Проблеми законності* / Відп. Ред. В.Я. Тацій. Харків: Нац. юр.акад. України. 2001. Вип.51. С. 91-100.
41. Гетьманцева Н.Д. До питання про принципи трудового права. *Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю та соціальне забезпечення: Тези доповідей і наукових повідомлень учасників Міжнародної науково-практичної конференції*; м.Харків. 2009. С.106-108.
42. Гетьманцева Н.Д. Єдність і диференціація – характерний прояв методу трудового права. *Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці і соціального забезпечення: Тези доповідей та наукових повідомлень учасників II Міжнародної науково-практичної конференції*. Харків. 2010. С.127-132.
43. Єрємєнко В. Вольовий характер підстав виникнення трудових правовідносин. *Право України*. 1998. №11. С.96-99.
44. Єрємєнко В. Правові форми реалізації громадянами права на працю. *Право України*. 1999. №1. –С. 16-19.
45. Єрємєнко В.В. Підстави виникнення, зміни і припинення трудового договору. *Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю та соціальне забезпечення: тези доповідей і наукових повідомлень учасників Міжнародної науково-практичної конференції*; М.Харків, 22-23 квітня 2009 р. Харків.НЮА імені Ярослава Мудрого, 2009 с. 124-128.
46. Жернаков В. Поняття примусової праці за законодавством України. *Право України*. 1997. №10. С.35-39. С. 43.
47. Жернаков В. Правове регулювання праці: співвідношення трудового і цивільного права. *Право України*. 2000. № 7. С.49-52.
48. Жернаков В. Свобода праці як принцип сучасного трудового права. *Право України*. 1999. №3. С.34-36, 55.
49. Жернаков В. Склад юридичних фактів як підстава для виникнення та припинення трудових. *Сборник кратких тезисов и научных сообщений научно-практической конференции по итогам научно-исследовательских работ, выполненных профессорско-преподавательским составом Украинской государственной юридической академии в 1993 году*. Х. : Укр. юрид. акад. / Министерство образования Украины, Украинская государственная юридическая академия, 1994. С. 107-109.
50. Жернаков В. Теорія трудових правовідносин і розвиток трудового права. *Проблеми законності*. Вип. 51. Х. : Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого / відп. ред.: В. Я. Тацій, юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого Нац., 2001. С. 10-19.

51. Жернаков В. Трудове правовідношення як складне явище в трудовому праві. *Проблеми законності*. Вип. 100. - Х. : Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого / Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого, 2009. С. 134-147.
52. Жернаков В. Трудове право: підручник / за ред. В. В. Жернакова ; Нац. ун-т "Юрид. акад. України ім. Я. Мудрого". Харків : Право, 2013. 496 с.
53. Жернаков В.В. Проблемы закрепления сферы действия законодательства о труде в проекте Трудового кодекса Украины. *Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю та соціальне забезпечення: тези доповідей та наукових повідомлень учасників Міжнародної науково-практичної конференції*, Харків, 22-23 квітня 2009 р. / за ред.. В.В.Жернакова. Харків: Національна юридична академія імені Ярослава Мудрого, 2009. С.36-43.
54. Жигалкін І.П. Принципи трудового права: спроба сформулювати поняття. *Право та інноваційне суспільство*. 2015. №2 (5). URL: <http://apir.org.ua/wp-content/uploads/2015/12/Zhygalkin5.pdf> (дата звернення: 20.10.2016). – Назва з екрану.
55. Занфірова Т.А. Аксіологічно-нормативні засади філософії трудового права : монографія. Запоріжжя : КПУ, 2010. 300 с.
56. Коваленко Е. А. Философско-правовые аспекты свободы воли в определении права на труд в Украине. *Закон и жизнь [Leges et Vita]*: Международный научно-практический правовой журнал [Молдова], 2014. № 2/2. С. 138 - 141.
57. Коваленко О.О. Випробування при прийнятті на роботу, як умова, що втілює волю сторін при укладенні трудового договору. *Збірник наукових праць Харківського національного університету ім. Г.С.Сковороди. Серія Право*. Х., 2009. Вип. 12. С.31-34.
58. Коваленко О.О. Свобода волі працівника і роботодавця та її вплив на укладання, зміну та припинення трудового договору: монографія. Х.: ХНАДУ, 2015. 348 с.
59. Коваленко О.О. Філософсько-правовий аспект волі як чинника, що обумовлює поведінку суб'єкта трудового права. *Збірник наукових праць Харківського національного університету ім. Г.С.Сковороди «Право»*. Х., 2011. Вип. 17. С.53-55.
60. Коваленко О.О. Щодо визначення трудової правосуб'єктності. *Збірник наукових праць Харківського національного університету ім. Г.С.Сковороди. Серія Право*. Х., 2006. Вип. 7. С.27-30.
61. Коваленко О.О. Щодо свободи волі молодого фахівця при укладенні трудового договору. *Збірник наукових праць Харківського національного університету ім. Г.С.Сковороди. Серія Право*. Х., 2007. Вип. 9. С. 54-56.
62. Коваленко О.О. Правові проблеми свободи волі сторін при укладанні, зміні та припиненні трудового договору: дис. ...д-ра. юрид. наук : 12.00.05 /Коваленко Олена Олександрівна. Харків, 2016. 447 с.

- 63.Кожушко С.І. Суб'єкти трудового права. *Трудове право України: сучасний стан та перспективи*: матеріали науково-практичної конференції, Сімферополь, 22-24 травня 2008 р. / за ред. В.С. Венедиктова. Сімферополь, 2008. С.. 54-57.
- 64.Лавриненко О.В. Теоретико-методологічні підходи до домінування родових ознак поняття «принципи трудового права». *Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці і соціального забезпечення*: Тези доповідей та наукових повідомлень учасників II Міжнародної науково-практичної конференції; м. Харків. 2010. С.91-96.
- 65.Неумивайченко Н.М. Щодо регулювання трудових відносин окремих категорій працівників. *Тези доповідей та наукових повідомлень учасників Міжнародної науково-практичної конференції*. Харків, 22-23 квітня 2009 р. / за ред.. В.В.Жернакова. Харків: Національна юридична академія імені Ярослава Мудрого, 2009. С. 169-173.
66. Околіт Т. Юридичні гарантії прав людини як обов'язок держави. *Юридичний вісник України*. 2005. № 5. С. 28–32.
67. Пащенко О. Європейські стандарти у галузі прав людини: реалії та перспективи українського законодавства. *Право України*. 2006. №4. С.32-35.
68. Пилипенко П. Ознаки трудової правосуб'єктності працівників у трудових правовідносинах. *Право України*. 1999. №12. С. 94-98.
- 69.Пилипенко П.Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових відносин. К.: Знання, 2003. 146 с.
- 70.Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудового права: монографія. Львів: Вид. центр Львів. національного ун-ту ім. Івана Франка, 1999. 214 с.
- 71.Правова доктрина України: в 5 т. Т. 3 Доктрина приватного права України / за заг. ред. Н.С. Кузнецової. Х. : Право 760 с.
- 72.Прокопенко В. Власник і уповноважений ним орган як суб'єкт трудового права. *Право України*. 1994. №10.
- 73.Процевский В.А. Правовое регулирование трудовых отношений государственных служащих. *Современные тенденции в развитии трудового права и права социального обеспечения*: материалы Международной научно-практической конференции / под. ред.К.Н.Гусова. М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2007. С.490-497.
- 74.Процевський В. Правове регулювання трудових відносин державних службовців: деякі проблеми. *Право України*. 2004. № 12. С. 96–101.
- 75.Процевський В.О. Закономірності співвідношення приватного та публічного правового регулювання трудових відносин [Текст] : автореферат дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 - Трудове право; право соціального забезпечення / В. О. Процевський ; наук. кер. М. І. Іншин ; Національна академія наук України, Інститут держави і права ім. В. М. Корецького. - Київ : Б. в., 2012. - 31 с.

- 76.Процевський В.О. Особливості виникнення трудових правовідносин з державними службовцями. Зб.наук.праць: Серія Право, Харків: ХНАДУ. 2001. - №.1. С.45-51.
- 77.Процевський В.О. Правове регулювання трудових відносин державних службовців. Зб.наук.праць ХНПУ ім. Г.С. Сковороди: Серія Право, Харків: ХНАДУ. 2006. №6. С.18-23.
- 78.Процевський В.О. Приватноправове та публічно-правове регулювання соціально-трудових відносин: монографія. Х. : ХНАДУ, 2012. 332 с.
- 79.Процевський В.О. Трудове право України: навч. посіб. Х. : ХНПУ ім. Г. С. Сковороди, 2006. 264 с.
- 80.Процевський О. Випробування при прийнятті на роботу. *Юридичний вісник України*. 2009. № 19 (723). 9-15 травня. С. 7
- 81.Процевський О. Яким бути новому Кодексу про працю України? *Право України*. 1995. № 9–10.
- 82.Процевський О.І. Методологічні засади трудового права. Х. : ХНАДУ, 2014. 260 с.
- 83.Процевський О.І. Новий зміст права на працю – основа реформування законодавства про працю України. *Право України*. 1999. № 6. С. 101–105.
- 84.Процевський О.І. Новий зміст права на працю – основа реформування законодавства про працю України. *Економіка і право*: зб. наук. праць Харківського державного університету ім. Г. С. Сковороди. Х. : ХДАДТУ, 1999. № 2. С. 140–149.
- 85.Процевський О.І. Окремі питання щодо єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин. Зб.наук.праць національного педагогічного ун-ту ім.Г.С.Сковороди: Серія Право, Харків: ХНАДУ. 2007. Вип.9. С.39-48.
- 86.Процевський О.І. Правові можливості громадян при реалізації права на працю *Право*: зб. наук. праць ХНПУ ім. Г. С. Сковороди. Х. : ХНАДУ, 2004. Вип. 4. С. 5–8.
- 87.Процевський О.І. Правові наслідки домовленості сторін про випробування при прийнятті на роботу. *Право* : зб. наук. праць Харківського національного педагогічного університету ім. Г. С. Сковороди. Х. : ХНАДУ, 2008. Вип. 10. С. 37–46.
- 88.Процевський О.І. Симбіоз проектів проти юридичної рівності сторін трудового договору. *Юридичний вісник України*, № 47(1064), 28 листопада – 4 грудня 2015 року.
- 89.Процевський О.І. Чи віддзеркалює проект Трудового кодексу правові ідеї Основного Закону України. *Юридичний вісник України*. № 45(1062), 14-20 листопада 2015 року.
- 90.Процевський О.І. Чи потрібен Україні такий Трудовий кодекс? *Право*: Зб.наук.праць національного педагогічного ун-ту ім.Г.С.Сковороди: Серія Право, Харків: ХНАДУ. 2003. Вип.3. - С.5-18.

- 91.Процевський О.І. Щодо майбутнього трудового права. *Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення : проблеми і перспективи розвитку*: тези доповідей і наукових повідомлень учасників VI міжн. наук.- практ. конф., Харків, 3 - 4 жовтня 2014 р. / за заг. ред. В.В. Жернакова. Харків : Право, 2014. С. 20–35.
92. Рекомендація щодо непрямого примушування до праці. Міжнародна організація праці: Рекомендація; Міжнародний документ від 28.06.1930 № 35. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_099.
93. Рекомендація щодо рівних можливостей та рівного ставлення до працівників чоловіків і жінок: працівники із сімейними обов'язками. Міжнародна організація праці: Рекомендація; Міжнародний документ від 23.06.1981 № 165. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_27.
94. Солодовник Л. Юридичні факти – підстави виникнення трудових правовідносин. *Право України*. 2000. №1. С.59-63.
95. Тесленко М. Право як інструмент соціальної справедливості. *Право України*. 2004. №7. С. 40-43.
96. Томашевский К.Л. Очерки трудового права. История, философия, проблемы систем и источников. Минск : Изд. центр БГУ. 2009. 335 с.
97. Трудове право України : академ. курс: підруч. / [А.Ю. Бабаскін, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана, І.В. Зуб, Д.О. Карпенко] ; за заг. ред. Н.М. Хуторян.; [Ін-т держави і права ім. В.М.Корецького НАН України]. К. : А.С.К., 2004. 607 с.
98. Трудове право України: академічний курс: підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. [2-е вид., перероб. і доп.] / [П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.] ; за ред. П.Д. Пилипенка. К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. 544 с.
99. Трудове право України: підручник / М. І. Іншин [та ін.] ; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка, Нац. ун-т "Києво-Могилян. акад.". Київ : Юрінком Інтер, 2016. 556 с.
100. Трудове право: підручник/ За загальною редакцією О. М. Ярошенка. Харків: Право, 2019, 544с.
101. Чанишева Г.І. Основні принципи трудового права за проектом Трудового кодексу України. *Університетські наукові записки*. 2016. №59. С.8-17.
102. Ярошенко О.М. До питання про трудову правосуб'єктність працівників. *Право України*. 1999. №3. С. 74-75.

Завдання до практичних занять

№ 13. Завідуючий господарським відділом лікарні Ч. запросив двох теслярів на тимчасову роботу по ремонту вікон і дверей лікарні. Коли теслярі закінчили роботу, вони дізналися, що Ч. не мав права приймати їх

на роботу, а штатним розкладом лікарні теслярі не передбачені. У зв'язку з цим, вони звернулися до суду з позовом до Ч. про стягнення заробітної плати.

Чи виникли в даному випадку трудові правовідносини? Хто є сторонами правовідносин, що виникли?

Чи несе відповідальність підприємство і установа за дії осіб, які уклали договір від його імені? Як повинна бути віришена ситуація?

№ 14. Д. працював водієм НДІ “Промзернопроект”. За дорученням директора інституту він виїхав у відрядження в Богодухівський район, де допустив аварію, в результаті якої автомашина була пошкоджена. Вартість її ремонту становила 2563 грн. На цю суму інститут подав позов до Д. Суд Московського району м. Харкова позов задовольнив повністю на підставі ЦК України. Д. оскаржив рішення суду в апеляційний суд. В апеляції він посилався на важкі умови поїздки по бездоріжжю і просив зменшити суму стягнення.

Чи підлягає апеляція задоволенню? Норми якої галузі права було порушено? Нормами якої галузі право потрібно керуватися для винесення рішення по цій справі?

№ 15. А. був прийнятий на роботу на підприємство “Надія” як робітник-будівельник. Фактично ж він рив колодязі для підприємства “Надія” та інших організацій за вказівками керівництва підприємства “Надія”.

15 серпня 2016 року між головою сільради і керівником підприємства “Надія” з одного боку та А. з другого був укладений договір. Відповідно до цього договору А. зобов'язувався викопати колодязь у селі Ясне, підприємство “Надія” – доставити матеріал для зрубу, а сільрада – оплатити роботу.

11 вересня 2016 року, коли А. копав колодязь, з ним стався нещасний випадок, внаслідок якого він став інвалідом 2 групи. Від сплати допомоги по тимчасовій непрацездатності й відшкодування шкоди в зв'язку з ушкодженням здоров'я підприємство “Надія” відмовилося, вважаючи, що нещасний випадок стався при виконанні А. робіт за договором підряду для сільради.

Треба кваліфікувати обставини у цій справі і дати відповідь, чи підлягають задоволенню вимоги А.?

№ 16. Управління Держпраці наклало штраф на фізичну особу-підприємця Особу 1 за результатами проведення інспекційного відвідування з питань оформлення трудових відносин з найманими працівниками на підставі акту.

Перевіркою було встановлено, що у лютому, березні, квітні та травні 2018 року між Особою 1 як підприємцем та Особою 2 було укладено декілька цивільно-правових договорів, копії яких надано інспектору,

згідно з якими, замовник доручає, а виконавець зобов'язується надати послуги по керуванню автокраном, навантаженню, розвантаженню та переміщенню вантажів автокраном замовника. За виконання послуг, замовник сплачує виконавцеві винагороду у розмірі 30 грн. за год.

В акті зафіксовано порушення трудового законодавства, в частині того, що фактично мають укладатися не цивільно-правові угоди, а саме трудовий договір.

Особа 1 звернулася до суду з позовом про визнання постанови Управління Держпраці протиправною та її скасування. Обґрунтуйте свою думку, чи підлягає позов задоволенню і як має бути вирішено справу.

№ 17. У. звернулася з позовом до виконавчого органу Покровської церкви про поновлення на роботі. У позовній заяві позивачка зазначила, що вона з 2008 року працювала в церкві за трудовим договором як прибиральниця і 20 жовтня 2018 року була звільнена з цієї роботи за скороченням штату безпідставно і без згоди виборного органу первинної профспілкової організації.

Місцевий суд Холодногірського району провадження по справі припинив за непідсудністю спору, виходячи з того, що церква відокремлена від держави і всі питання, пов'язанні з укладенням і розірванням з нею трудових договорів, вирішуються виконавчими органами релігійних організацій.

Треба дати кваліфіковану відповідь по цій справі.

№ 18. Інженер Ш. був звільнений з роботи у зв'язку з виявленою невідповідністю займаний посаді. Вважаючи звільнення неправильним, Ш. звернувся до суду з позовом до директора заводу Р. про поновлення його на роботі і стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу.

Суддя відмовив у прийнятті позовної заяви і зазначив, що відповідачем по справі може бути юридична особа – завод, а не директор Р. Останній може виступати в справі як третя особа.

Ш. оскаржив постанову судді, пославшись на те, що відповідно до ст. 21 КЗпП України другою стороною трудового договору виступає власник або уповноважений ним орган, а не підприємство, установа, організація. Тому просив постанову скасувати і зобов'язати суддю розглянути його позов.

Яку ухвалу повинен винести апеляційний суд? Дайте обґрунтовану відповідь.

№ 19. Фабрика індивідуального пошиття одягу у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці значно зменшила обсяг виконання робіт, тому змушена була звільнити з роботи ряд працівників.

Окремі працівники з цим звільненням не погодилися і звернулися до суду з позовом про поновлення на роботі.

При подачі позовної заяви виникло питання про те, хто повинен бути відповідачем по справі, оскільки фабрика хоча і має рахунок у банку, свої власні кошти, але не володіє правами юридичної особи. Права юридичної особи належать управлінню легкої промисловості міської держадміністрації, до якого фабрика входить як його складова частина.

Чи може фабрика бути відповідачем по спору?

№ 20. Неповнолітній К., якому виповнилося 14 років, звернувся до відділу кадрів будівельного управління з проханням прийняти його на літній період на роботу. Начальник відділу кадрів запропонував К. прийти наступного дня з одним із батьків. Коли наступного дня прийшла мати К., начальник відділу кадрів почав вимагати від неї заяви, що у разі нещасного випадку з К. вона не буде мати претензій до будівельного управління. Які права щодо вступу в трудові відносини мають неповнолітні? Чи правомірно діяв начальник відділу кадрів управління?

№ 21. На одному з підприємств м. Чернівці дирекція підготувала проект нових правил внутрішнього трудового розпорядку. Після його розгляду на засіданні виборного органу первинної профспілкової організації проект був винесений на загальні профспілкові збори, де і був затверджений, а наказом по підприємству введений в дію. Прохання ради трудового колективу розглянути проект на загальних зборах трудового колективу було відхилено, оскільки, як пояснив голова виборного органу первинної профспілкової організації, профспілкові збори і загальні збори трудового колективу – це одні й ті самі люди.

Дайте юридичну оцінку діям власника, голови виборного органу первинної профспілкової організації і ради трудового колективу. Які відносини виникають у даному випадку і хто є їх сторонами?

№ 22. Бригадир В. від імені бригади уклав угоду з підприємством, за якою бригада зобов'язалася відремонтувати токарні верстати, а підприємство заплатити 5 тис. грн. Угоду підписали бригадир та директор підприємства.

Яка природа цієї угоди та які відносини виникли внаслідок її укладення?

Питання до самостійної роботи

1. Правовідносини зайнятості та працевлаштування: суб'єкти, зміст, загальна характеристика.
2. Правовідносини з підготовки кадрів та їх перекваліфікації: суб'єкти, зміст, загальна характеристика .
3. Правовідносини з організації праці (управлінські правовідносини): суб'єкти, зміст, загальна характеристика .
4. Правовідносини нагляду та контролю за працею: суб'єкти, зміст, загальна характеристика .

5. Правовідносини відповідальності за порушення обов'язків, передбачених трудовим договором: суб'єкти, зміст, загальна характеристика .
6. Процесуально-процедурні правовідносини (правовідносини з розгляду та вирішення трудових спорів): суб'єкти, зміст, загальна характеристика.

Тема 5. Соціальний діалог

Ключові слова: соціальний діалог, трипартизм, біпартизм, форми соціального діалогу, роботодавець, працівник, Генеральна угода, галузева угода, регіональна угода, колективний договір.

Метою вивчення цієї теми є надання студентам уявлення про основні тенденції розвитку соціального діалогу в українському суспільстві. Студенти повинні усвідомити принципи, на яких ґрунтується сучасний соціальний діалог; знати моделі (різновиди) соціального діалогу (трипартизм та біпартизм), форми соціального діалогу (обмін інформацією; консультації; узгоджувальні процедури; колективні переговори з укладення колективних договорів і угод), які суб'єкти в ньому беруть участь, які акти на яких рівнях та з якою метою укладають.

Важливо також з'ясувати сутність права працівників і роботодавців на об'єднання у організації для представництва та захисту своїх інтересів та форми і порядок його реалізації. Студенти повинні знати що таке право на асоціацію, право на об'єднання у профспілку та які юридичні гарантії у реалізації цих прав надаються за нормами міжнародного права та за національним законодавством.

Особливу увагу слід приділити поняттю, значенню та змісту колективного договору як визначального первинного акту соціального діалогу. Також необхідно акцентувати увагу на вивченні норм права, які регламентують порядок укладення колективного договору та угод.

Після ретельного вивчення цієї теми студенти повинні знати норми чинного законодавства з питань правового регулювання соціального діалогу та вміти вирішувати практичні ситуації з означеної теми.

Зміст

1. Поняття соціального діалогу у трудовому праві України та характеристика його видів та форм.
2. Принципи соціального діалогу.
3. Право працівників і роботодавців на об'єднання у організації для представництва та захисту своїх інтересів
4. Рівні, акти та суб'єкти соціального діалогу.
5. Органи соціального діалогу.
6. Поняття та сторони колективного договору.

7. Зміст колективного договору.
8. Порядок укладення колективного договору
9. Види відповідальності за порушення умов колективного договору та угод.

Нормативно-правові акти та література

1. Декларация относительно целей и задач Международной Организации Труда. Міжнародна організація праці: Декларація, Міжнародний документ від 10.05.1944. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_328/
2. Додаток до Європейської соціальної хартії (переглянутої). Верховна Рада України. *Офіційний вісник України*. 2006. №40. ст.2660.
3. Європейська соціальна хартія (переглянута). Рада Європи: Хартія, Міжнародний документ від 03.05.1996р. № ETS N 163. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_062 (дата звернення: 20.10.2016). - Назва з екрану.
4. Загальна декларація прав людини. ООН: Міжнародний документ від 10.12.1948 р. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_015.
5. Кодекс законів про працю України. Верховна Рада УРСР: Кодекс України; Закон від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page>.
6. Конвенція про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів. Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 01.07.1949 № 98. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_004.
7. Конвенція про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються. Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 23.06.1971 № 135. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_186.
8. Конвенція про сприяння колективним переговорам. Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 19.06.1981 № 154, 1981р. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_006.
9. Конституція України. Верховна Рада України: Закон від 28.06.1996р. №254к/96-ВР. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.
10. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права. ООН: Міжнародний документ від 16.12.1966 р. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_042.
11. Положення про порядок повідомної реєстрації галузевих і регіональних угод, колективних договорів. Кабінет Міністрів України; Постанова, Порядок, від 13.02.2013 № 115. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/115-2013-%D0%BF>.

12. Про зайнятість населення. Верховна Рада України : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.
13. Про колективні договори і угоди. Верховна Рада України: Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>.
14. Про міжнародні договори України. Верховна Рада України; Закон від 29.06.2004 № 1906-IV. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1906-15>.
15. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності. Верховна Рада України; Закон від 22.06.2012 № 5026-VI. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/5026-17>.
16. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Верховна Рада України: Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80>.
17. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності. Верховна Рада України: Закон від 15.09.1999 № 1045-XIV. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1045-14>.
18. Про соціальний діалог в Україні / Верховна Рада України; Закон від 23.12.2010 № 2862-VI. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2862-17>.
19. Рекомендація про добровільне примирення й арбітраж. Міжнародна організація праці; Рекомендація, Міжнародний документ від 29.06.1951 № №92. *Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.)*: В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. -С. 547.
20. Рекомендація про колективні договори. Міжнародна організація праці; Рекомендація, Міжнародний документ від 29.06.1951 №91, 1951 р. *Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.)*: В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. -С. 545-546.
21. Рекомендація щодо захисту прав представників працівників на підприємстві та можливостей, які їм надаються. Міжнародна організація праці; Рекомендації, Міжнародний документ від 23.06.1971 № 143. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_257.
22. Рекомендація щодо сприяння колективним переговорам. Міжнародна організація праці; Рекомендація, Міжнародний документ від 19.06.1981 № 163. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_274.
23. Болотіна Н.Б. Трудове право України: підруч. К. : Вікар, 2003. 725 с.
24. Даниліна Ю. С. До питання визначення сторін та суб'єктів соціального діалогу. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Сер. Право. 2012. Вип. 21. Ч. 1. Т. 2. С. 58–60.

25. Даниліна Ю. С. До питання правової сутності соціального діалогу в трудовому праві. *Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення*: матеріали VI всеукр. наук.-практ. конф., присвяч. 25-річчю каф. трудового та господарського права Харків. нац. ун-ту внутр. справ (м. Харків, 3 листоп. 2017 р.); за заг. ред. К. Ю. Мельника. Харків: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2017. С. 293–295.
26. Даниліна Ю. С. Колективний договір як акт соціального діалогу та його роль у регулюванні умов праці. *Зб. наук. пр. Харків. нац. пед. ун-ту ім. Г. С. Сковороди*. Сер. Право. 2011. Вип. 15. С. 44–49.
27. Даниліна Ю. С. Місце соціального діалогу у системі соціально-трудових відносин. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Сер. Право. 2012. Вип. 20. Ч. 1. Т. 2. С. 214–217.
28. Даниліна Ю. С. Окремі питання застосування соціального діалогу як засобу побудови відносин між працівником та роботодавцем. *Зб. наук. пр. Харків. нац. пед. ун-ту*. Сер. Право. 2017. Вип. 27. С. 91–97.
29. Даниліна Ю. С. Окремі питання моделі здійснення соціального діалогу в Україні. *Пріоритети розвитку юридичних наук в XXI столітті*: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 7–8 черв. 2013 р.). Одеса: ГО «Причорноморська фундація права», 2013. С. 76–77.
30. Даниліна Ю. С. Особливості визначення критеріїв репрезентативності для суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців в Україні. *Вчені зап. Тавр. нац. ун-ту ім. В. І. Вернадського*. Сер. Юрид. науки. Сімферополь: Таврійський нац. ун-т ім. В. І. Вернадського, 2012. Т. 26 (65). № 2-1 (Ч. 1). С. 358–365.
31. Даниліна Ю. С. Правове регулювання соціального діалогу в Україні. дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2018. 217 с.
32. Даниліна Ю. С. Правовое регулирование деятельности национального трехстороннего социально-экономического совета в Украине. *Закон и жизнь*: междунар. науч.-практ. правовой журн. 2013. 8 февр. С. 125–128.
33. Даниліна Ю. С. Принцип рівності у питанні визначення критеріїв репрезентативності. *Актуальні проблеми трудового права і права соціального забезпечення*: тези доп. та наук. повідомл. учасн. V міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 27–28 верес. 2013 р.) / за ред. В. В. Жернакова. Харків: Право, 2013. С. 379–381.
34. Даниліна Ю. С. Соціальний діалог як засіб попередження конфліктів у сфері соціально-трудових відносин. *Зб. наук. пр. Харків. нац. пед. ун-ту*. Сер. Право. 2012. Вип. 19. С. 87–91.
35. Даниліна Ю. С. Теоретичні засади питання юридичних гарантій здійснення соціального діалогу в Україні. *Порівняльно-аналітичне право*: електронне наукове фахове видання юрид. фак. ДВНЗ «Ужгородський нац. ун-т». 2017. № 6. С. 159–161.

36. Даниліна Ю. С. Щодо визначення сутності соціального діалогу. *Зб. наук. пр. Харків. нац. пед. ун-ту ім. Г. С. Сковороди. Сер. Право.* 2011. Вип. 17. С. 65–69.
37. Даниліна Ю. С. Щодо питання принципів соціального діалогу *Сучасний стан розвитку юридичної науки: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 17–18 лип. 2012 р.).* Харків: ГО «Асоціація аспірантів-юристів», 2012. С. 104–105.
38. Даниліна Ю. С. Щодо становлення інституту соціального діалогу в Україні. *Правова система України: сучасні тенденції та фактори розвитку: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Запоріжжя, 25–26 січ. 2013 р.).* У 2-х ч. Запоріжжя: Запорізька міська громадська організація «Істина, 2013. Ч. 2. С. 10–12.
39. Даниліна Ю.С. Співвідношення понять соціальний діалог та соціальне партнерство. *Від громадянського суспільства до правової держави: тези VII міжнар. наук. Internet-конференції студентів та молодих вчених (м. Харків, 27 квіт. 2012 р.).* URL: <http://DSpace.univer.kharkiv.ua> «юридичний факультет»; <http://www-jurfak.univer.kharkiv.ua> «наукове життя//конференції та інші наукові заходи//VII Міжнародна конференція молодих вчених та студентів «Від громадянського суспільства – до правової держави». С. 144–146.
40. Даниліна Ю.С. Щодо питання рівнів соціального діалогу. *Поглиблення інтеграційних процесів в сучасному світі та національне законодавство: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Львів, 1–2 черв. 2012 р.).* У 2-х ч. Львів: Західноукраїнська організація «Центр правничих ініціатив», 2012. Ч. 2. С. 57–59.
41. Заржицький О. Соціальне партнерство у соціально-трудових відносинах. *Право України.* 2000. № 11.
42. Киселёв И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник для вузов. М.: Дело, 1999. 728 с.
43. Коваленко О.О. Окремі проблеми здійснення соціального діалогу в Україні через призму характеристики його принципів у світлі входження до ЄС. *Збірник наукових праць Харківського національного університету ім. Г.С.Сковороди «Право».* Х. 2017. Вип.28. С. 85-90.
44. Коваленко О.О. Окремі проблеми правового регулювання соціального діалогу у світлі входження України до ЄС. *Право і суспільство: актуальні питання і перспективи розвитку. Матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції (м.Полтава, 6 грудня 2018 р.).* Полтава: с.128-130.
45. Коваленко О.О. Соціальний діалог в Україні як важливий інструмент розбудови сильної демократичної держави. *Актуальні проблеми публічного та приватного права: Матеріали між-народної науково-практичної конференції (м. Запоріжжя: 25 травня 2018 р.)* Запоріжжя: Класичний приватний університет. 2018. С.166-169.

- 46.Константінова Н.С. Визнання умов договорів про працю та колективних договорів недійсними як заходи захисту працівників. *Трудове право України: сучасний стан та перспективи: матеріали науково-практичної конференції*, Сімферополь, 22-24 травня 2008 р. / за ред.. В.С. Венедиктова. Сімферополь, 2008. С. 148-150.
- 47.Лосиця І.О. Колективний договір як спосіб реалізації соціального партнерства. *Тези доповідей та наукових повідомлень учасників Міжнародної науково-практичної конференції*, Харків, 22-23 квітня 2009 р. / за ред. В.В.Жернакова. Харків: Національна юридична академія імені Ярослава Мудрого, 2009. С. 163-166.
- 48.Процевський В. О. Закономірності співвідношення приватного та публічного правового регулювання трудових відносин: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. Київ, 2012. 31 с.
- 49.Процевський В. О. Приватноправове та публічно-правове регулювання соціально-трудова відносин: монографія. Харків: ХНАДУ, 2012. 332 с.
- 50.Процевський В.О. Трудове право України: навч. посіб. Х. : ХНПУ ім. Г. С. Сковороди, 2006. 264 с.
- 51.Слюсар А.М. Держава – суб'єкт соціально-партнерських відносин. *Тези доповідей та наукових повідомлень учасників Міжнародної науково-практичної конференції*. Харків, 22-23 квітня 2009 р. / за ред.. В.В.Жернакова,– Харків: Національна юридична академія імені Ярослава Мудрого, 2009. С.185-187.
- 52.Советское трудовое право./ под общей ред. А.И. Процевского. Киев : Вища школа, 1981. 360 с.
- 53.Сорочишин М. В. Консультації як організаційно-правова форма соціального діалогу у сфері праці. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Сер. Юриспруденція. 2015. Вип. 15(1). С. 119–122.
- 54.Сорочишин М. В. Обмін інформацією як організаційно-правова форма соціального діалогу. *Актуальні проблеми держави і права*. 2012. № 63. С. 440–445.
- 55.Сорочишин М. В. Правове регулювання узгоджувальних процедур. *Актуальні проблеми трудового права і права соціального забезпечення: тези доп. та наук. повідомл. учасн. V міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 27–28 верес. 2013 р.)* / за ред. В.В. Жернакова. Харків: Право, 2013. С. 273–277.
- 56.Сорочишин М. В. Правові аспекти соціального діалогу у сфері праці: монографія. Одеса: Юрид. л-ра, 2014. 208 с.
- 57.Соціальний діалог та тристоронні органи в Естонії, Латвії, Чеській республіці та Румунії. URL: http://www.ntser.gov.ua/assets/files/Exprience/Soc_dialog_organs.doc.
- 58.Трудове право України : академ. курс: підруч. / [А.Ю. Бабаскін, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана, І.В. Зуб, Д.О. Карпенко] ; за заг. ред. Н.М.

- Хуторян.; [Ін-т держави і права ім. В.М.Корецького НАН України]. К. : А.С.К., 2004. 607 с.
- 59.Трудове право України: академічний курс: підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. [2-е вид., перероб. і доп.] / [П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.]; за ред. П.Д. Пилипенка. К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. 544 с.
 - 60.Трудове право України: підручник / М. І. Іншин [та ін.] ; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка, Нац. ун-т "Києво-Могилян. акад.". Київ : Юрінком Інтер, 2016. 556 с.
 - 61.Трунова Г.А. Історія розвитку правового регулювання соціального партнерства. Держава і право. Юридичні і політичні науки. Вип.33. К. : Ін-т держави і права НАН України / голова редкол. Ю. С. Шемшученко, 2006. С. 331-337.
 62. Трунова Г.А. Колективні переговори з укладення колективних договорів і угод. *Науковий вісник Чернівецького університету*: зб. наук. пр. / Чернівецький університет. - Чернівці : Чернів. нац. ун-т, 2009. - Вип. 518 : Правознавство. - С. 65-68.
 - 63.Трунова Г.А. Міжнародно-правові принципи соціального партнерства. *Науковий вісник Чернівецького університету* : зб. наук. пр. / Чернівецький університет. - Чернівці : Чернів. нац. ун-т, 2009. Вип. 522 : Правознавство. С. 54-57.
 - 64.Трунова Г.А. Поняття соціального партнерства на сучасному етапі. *Науковий вісник Чернівецького університету*. Вип. 282. Правознавство. 2005. С. 59-62
 - 65.Трунова Г.А. Правовий статус роботодавця як сторони колективно-договірного процесу. *Науковий вісник Чернівецького університету* : зб. наук. пр. / Чернівецький університет. - Чернівці : Чернів. нац. ун-т, 2009. Вип. 492 : Правознавство. С. 63-66.
 - 66.Трунова Г.А. Форми соціального партнерства на сучасному етапі. *Адвокат*. 2005. 9. С. 18-20
 - 67.Трунова Г.А. Колективний договір – акт соціального партнерства. *Тези доповідей та наукових повідомлень учасників Міжнародної науково-практичної конференції*, Харків, 22-23 квітня 2009 р. / за ред.. В.В.Жернакова, Харків: Національна юридична академія імені Ярослава Мудрого, 2009. С..256 -257.
 68. Трунова Г.А. Правове регулювання соціального партнерства в Україні: дис. ... канд. юрид. наук. - Чернівці : Б. в., 2007. 213 с.
 - 69.Трунова Г.А. Правове регулювання соціального партнерства в Україні: автореферат дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 Трудове право, право соціального забезпечення. Х. : 2008. 20 с.
 - 70.Трунова Г.А. Правові аспекти діяльності організацій роботодавців на сучасному етапі. *Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення*: Зб. наук. пр. до 80-річчя проф. Р.І. Кондратьєва. - Хмельницький : Вид-во Хмельниц. ун-ту упр. та права / Хмельниц. ун-т упр. та права, 2007. С. 188-191

- 71.Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект: монографія. Одеса: Юрид. л-ра, 2001. 328с.
- 72.Чанишева Г. І. Колективні трудові права за Проектом Трудового кодексу України. *Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці і соціального забезпечення*. Харків: Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого, 2010. С. 60–64.
- 73.Чанишева Г. І. Організаційно-правові форми соціального діалогу у сфері праці. *Актуальні проблеми держави і права*. 2007. Вип. 30. С. 40–46.
- 74.Чанишева Г. І. Основні принципи соціального діалогу у сфері праці. *Вісник Південного регіонального центру Національної академії правових наук України*. 2014. № 1. С. 100–106. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vprc_2014_1_12
- 75.Чанишева Г. І. Соціальний діалог як інститут трудового права. *Науковий вісник міжнародного гуманітарного університету*. Сер. Юриспруденція. 2015. № 18 (Т. 2). С. 4–6.
- 76.Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект: Монографія. Одеса: Юрид. літ., 2001. 328 с.
- 77.Шабанов Р. І. Доктрина зайнятості як складова соціального захисту від безробіття: дис. ... д-ра юрид. наук. Харків, 2015. 418 с.
- 78.Шабанов Р. І. Концептуальні засади соціального захисту від безробіття: монографія. Харків: ХНПУ ім. Г. С. Сковороди, 2015. 360 с.
- 79.Ярошенко О.М. Соціальне партнерство: реалії та перспективи. *Тези доповідей та наукових повідомлень учасників Міжнародної науково-практичної конференції*, Харків, 22-23 квітня 2009 р. / за ред.. В.В.Жернакова, Харків: Національна юридична академія імені Ярослава Мудрого, 2009. С.83-87.

Завдання до практичних занять

№ 23. Директор заводу і голова виборного органу первинної профспілкової організації склали проект колективного договору, який було передано на обговорення структурних підрозділів заводу. Після одержання протоколів зборів структурних підрозділів, було проведено спільне засідання заводоуправління і виборного органу первинної профспілкової організації заводу із запрошенням на це засідання керівників і профспілкових організаторів структурних підрозділів.

На цьому засіданні було враховано ряд зауважень, зроблених трудовими колективами структурних підрозділів, вирішено доручити директору заводу і голові виборного органу первинної профспілкової організації підписати колективний договір і ввести його в дію.

Який порядок укладення колективного договору?

Чи правильні дії директора заводу і голови виборного органу первинної профспілкової організації? Чому? Дайте обґрунтовану відповідь.

№ 24. При розробці змісту проекту колективного договору на підприємстві «Енергоміра» у членів робочої комісії виникло питання щодо регулювання виплати вихідної допомоги.

Представник працівників наполягав на необхідності регулювання колективним договором вихідної допомоги і встановленні її розміру у випадках припинення трудового договору, внаслідок порушення роботодавцем законодавства про працю, колективного чи трудового договору у розмірі чотирьохмісячного середнього заробітку. Представник роботодавця заперечував – і навпаки, вважав що даний випадок або взагалі не повинен регулюватися колективним договором, або ж достатньо передбачити розмір вихідної допомоги, обмежений середньомісячним заробітком.

Як Ви вважаєте, хто правий у даній ситуації? Які питання складають зміст колективного договору? Які правові наслідки настають у випадку, коли зміст колективного договору погіршує правове становище працівників порівняно з чинним законодавством? Надайте обґрунтовану відповідь.

№ 25. При обговоренні на загальних зборах проекту колективного договору група працівників поставила питання про включення до колективного договору положення, що з метою покращення матеріального стану штатних працівників їм у першу чергу повинна бути надана можливість працювати за сумісництвом. Для забезпечення цього положення директор повинен звільнити всіх сумісників, що працюють на основній роботі на інших підприємствах.

Загальні збори з цим погодились і директор звільнив усіх сумісників, які не працюють на даному підприємстві як штатні працівники.

Чи законне включення такого положення в колективний договір? Аргументуйте свою відповідь.

№ 26. На одному з Одеських приватних підприємств, зареєстрованому 20 вересня 2018 року, виникло питання про укладення колективного договору. Підприємство, яке займалося реалізацією обчислювальної техніки, складалося з 28 працівників, серед яких було 25 осіб, що працювали за трудовим договором, і 3 працівники – члени сім'ї власника підприємства Л. Наймані працівники у складі 18 чоловік (2 працівника перебували у відрядженні, 3 – хворіли, 2 – виконували роботу поза межами підприємства) о 10 годині ранку провели збори, на яких уповноважили менеджера Д. представляти інтереси трудового колективу і провести переговори з Л. про укладення колективного договору.

Д. подав Л. письмову пропозицію розпочати переговори і надати йому всю необхідну техніко-економічну інформацію для підготовки

проекту колективного договору. Л. відмовилася, пояснивши, що така інформація є комерційною таємницею. Крім того, вона вважала, що Д. не має права представляти інтереси трудового колективу, оскільки такі функції, як всім відомо, повинен виконувати виборний орган первинної профспілкової організації. На підприємстві ж останнього не було, отже, не могло бути і представників від трудового колективу.

Далі Л. попередила працівників, що збори були проведені у робочий час, а тому вважаються незаконними. На збори не були запрошені інші працівники, в тому числі і вона сама. За порушення трудової дисципліни всім учасникам зборів було оголошено догану і заробітна плата затримана на місяць. Із зарплати було вираховано по 500 грн. штрафу за порушення дисципліни. Після таких заходів з боку власника всі працівники відмовилися від укладення колективного договору, про що письмово склали заяви. Д. за незадовільне виконання організаційної роботи було запропоновано звільнитися.

Проаналізуйте ситуацію і дайте обґрунтовану правову оцінку.

№ 27. На новоствореному підприємстві, яке виготовляло будівельні матеріали, юрисконсульт запропонував директорові при укладанні трудового договору з працівниками вносити до нього умову про те, що 20% заробітної плати буде видаватися працівникам будматеріалами. Свою пропозицію юрисконсульт обґрунтовував необхідністю швидкого збуту будматеріалів, що надало б можливість швидкого отримання прибутку і, як наслідок, виплати премії працівникам за результатами успішності підприємства.

Директор замислився над цією пропозицією та звернувся до кафедри цивільно-процесуальних дисциплін та трудового права ХНПУ імені Г.С.Сковороди з проханням надати консультацію щодо законності пропозиції юрисконсульта.

Дайте обґрунтовану відповідь від імені кафедри чи відповідає пропозиція юрисконсульта вимогам чинного законодавства.

№ 28. Відповідно до колективного договору паперової фабрики директор взяв на себе зобов'язання забезпечити працівників паливом. Коли працівник Ж. звернувся з проханням про надання йому палива, директор фабрики йому відмовив, посилаючись на те, що його було прийнято на роботу в листопаді місяці, тобто тоді, коли цей пункт договору був вже виконаний, а строк колективного договору закінчувався. Крім того, Ж. ще не вступив в члени профспілки.

Який строк дії колективного договору? На кого поширюється колективний договір? Який порядок контролю за виконанням колективних договорів? Як повинен бути вирішений даний спір?

1. Принципи соціального діалогу.
2. Право працівників і роботодавців на об'єднання у організації для представництва та захисту своїх інтересів.
3. Органи соціального діалогу.
4. Види відповідальності за порушення умов колективного договору та угод.

Тема 6. Правове регулювання зайнятості та працевлаштування

Ключові слова: зайнятість, працевлаштування, безробітний, підходяща робота, особи, які не здатні на рівних конкурувати на ринку праці, соціальний діалог на ринку праці.

Метою вивчення цієї теми є формування уявлення у студентів про правові основи організації зайнятості та працевлаштування в Україні.

Студенти повинні знати що таке зайнятість, що таке працевлаштування, які категорії громадян належать до категорій зайнятого населення. При вивченні цих питань необхідно акцентувати увагу на роботі державної служби зайнятості - органу, створеному для реалізації державної політики зайнятості населення, професійної орієнтації, підготовки і перепідготовки, працевлаштування та соціальної підтримки тимчасово не працюючих громадян. Необхідно з'ясувати механізм підбору підходящої роботи та надання правового статусу безробітного.

Також студенти повинні зрозуміти які особи, відповідно до чинного законодавства, визнаються особами, які не здатні на рівних конкурувати на ринку праці, і якими додатковими гарантіями соціального захисту вони наділяються.

Після ретельного вивчення цієї теми студенти повинні знати норми чинного законодавства з питань правового регулювання зайнятості та працевлаштування та вміти вирішувати практичні ситуації з означеної теми.

Зміст

1. Поняття зайнятості населення. Право на зайнятість.
2. Юридичні гарантії зайнятості.
3. Категорії зайнятого населення.
4. Поняття працевлаштування. Співвідношення зайнятості та працевлаштування.
5. Право на працевлаштування.
6. Принципи працевлаштування.
7. Посередництво у працевлаштуванні.
8. Особливості правовідносин з працевлаштування.
9. Правовий статус безробітного.
10. Соціальний діалог на ринку праці.

Нормативно-правові акти та література

1. Декларация относительно целей и задач Международной Организации Труда. Міжнародна організація праці: Декларація, Міжнародний документ від 10.05.1944. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_328/
2. Додаток до Європейської соціальної хартії (переглянутої). Верховна Рада України. *Офіційний вісник України*. 2006. №40. ст.2660.
3. Європейська соціальна хартія (переглянута). Рада Європи: Хартія, Міжнародний документ від 03.05.1996р. № ETS N 163. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_062 (дата звернення: 20.10.2016). - Назва з екрану.
4. Загальна декларація прав людини. ООН: Міжнародний документ від 10.12.1948 р. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_015.
5. Кодекс законів про працю України. Верховна Рада УРСР. Закон від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page>.
6. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять. Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 25.06.1958 № 111. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_161.
7. Конвенція про захист прав людини та основних свобод. Рада Європи: Конвенція, Міжнародний документ від 04.11.1950р. *Юридичний вісник України*. 2005. №48.
8. Конвенція про основні цілі та норми соціальної політики [Електронний ресурс]: Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 22.06.1962 № 117. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_016.
9. Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками: Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 23.06.1981 № 156. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_010.
10. Конституція України. Верховна Рада України: Конституція; Закон від 28.06.1996 р. №254к/96-ВР. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.
11. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права. ООН : Міжнародний документ від 16.12.1966 р. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_042.
12. Про зайнятість населення. Верховна Рада України: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.
13. Про колективні договори і угоди. Верховна Рада України: Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>.

14. Про літніх працівників: Конвенція МОП №162, 1980 р. *Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1965-1999 р.)*: В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.2. С. 1173-1179.
15. Про міжнародні договори України. Верховна Рада України; Закон від 29.06.2004 № 1906-IV. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1906-15>.
16. Про організацію служби зайнятості : Конвенція МОП № 88 від 10.08.1950 р. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_224/print1382638718600287.
17. Про перекваліфікацію інвалідів: Рекомендація МОП №99, 1955 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.) : В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С.601 – 608.
18. Про платні бюро з найму : Конвенція МОП № 96 від 01.07.1949 р. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_229
19. Про платні бюро найму: Конвенція МОП № 34 від 29.06.1933 р. http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_197.
20. Про політику в галузі зайнятості: Рекомендація МОП № 122 URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_246/print1390065707564007.
21. Про правовий режим воєнного стану: Закон України від 06.04.2000 р. № 1647-III . Відомості Верховної Ради України (ВВР). 2000. № 28. 14 лип.
22. Про приватні агентства зайнятості: Конвенція МОП № 181 від 19.06.1997 р. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_046.
23. Про професійний розвиток працівників: Закон України від 12.01.2012 р. Офіційний вісник України. 2012. № 11. 17 лют. С. 12. – Ст. 395.
24. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності. Верховна Рада України: Закон від 15.09.1999 № 1045-XIV. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1045-14>.
25. Про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів: Рекомендація МОП № 150 від 23.06.1975 р. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_092.
26. Про роботу на умовах неповного робочого часу: Конвенція МОП № 175 від 24.06.1994 р. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_040.
27. Про розвиток людських ресурсів: освіта, підготовка кадрів і безперервне навчання : Рекомендація МОП № 195 від 17.06.2004 р. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_532.
28. Про соціальний діалог в Україні. Верховна Рада України; Закон від 23.12.2010 № 2862-VI. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2862-17>.
29. Про сприяння зайнятості та захист від безробіття : Конвенція МОП № 168 від 21.06.1988 р. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_182.

30. Про сприяння зайнятості та захисту від безробіття : Рекомендація МОП № 176 від 1988 р. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_284/print1382638718600287.
31. Болотіна Н.Б. Трудове право України: підруч. К. : Вікар, 2003. 725 с.
32. Вахітова Г. Приватні агенції зайнятості в Україні. Міжнародна організація праці, Група технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи. Будапешт, 2013. 62 с.
33. Гаврилов Е.В. Щодо структури правовідносин з працевлаштування. *Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці і соціального забезпечення*: Тези доповідей та наукових повідомлень учасників II Міжнародної науково-практичної конференції; м. Харків. 2010. С.303-306.
34. Гаращенко Л.П. Дистанційна праця як форма нетипової зайнятості. *Сучасні проблеми трудового та пенсійного законодавства* : матеріали IV Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 27 лист. 2015 р.) / МВС України, Харк. нац. ун-т внутріш. справ. - Харків : Харк. нац. ун-т внутр. справ, 2015. - С. 69-73.
35. Жернаков В. Трудове: підручник / за ред. В. В. Жернакова ; Нац. ун-т "Юрид. акад. України ім. Я. Мудрого". Харків: Право, 2013. 496 с.
36. Коваленко В. Правовое регулирование дистанционного труда в законодательстве Бельгии. *Сравнительное трудовое право*. 2011. № 5. URL: http://www.hse.ru/data/2011/11/13/1272016511/Belgium_5_2011_T1_B1.pdf.
37. Коваленко О.О. Гнучкі форми зайнятості в Україні: сучасний парадокс теорії та практики правового регулювання. *Актуальні проблеми юридичної науки*: збірник тез Міжнародної наукової конференції “Шістнадцяті осінні юридичні читання” (м. Хмельницький, 20–21 жовтня 2017 року): [у 2-х част.]. Частина друга. Хмельницький : Хмельницький університет управління та права. 2017. С.19-21.
38. Коваленко О.О. Правовий статус молодого спеціаліста як гарантія працевлаштування. Зб.наук.праць: *Актуальні проблеми державного управління*. Харків: ХарРІ НАДУ “Магістр”/ 2004. №1. С. 180-185.
39. Коваленко О.О. Правові проблеми працевлаштування молоді в умовах ринкової економіки. Матеріали науково-практичної конференції “*Актуальні проблеми науки трудового права в сучасних умовах ринкової економіки*”. Харків: Нац. ун-т внутр. справ, 2003. С. 65-67.
40. Кооваленко Е.А. Гибкие формы занятости в Украине: фантом правового регулирования и практические реалии. *Трудовое и социальное право*. №3 (19). 2016. С.44-48
41. Процевський В.О. Підвищення професійного рівня працівників – вимога сучасних умов праці. *Право* : збірник наукових праць

- Харківського нац. пед. ун-ту ім. Г. С. Сковороди. – 2014. – Вип. 21. – С. 5–12. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/znphnpu_pravo_2014_21_3.pdf.
- 42.Процевський В.О. Приватноправове та публічно-правове регулювання соціально-трудова відносин: монографія. Х. : ХНАДУ, 2012. 332 с.
 - 43.Процевський В.О. Трудове право України: навч. посіб. / В.О. Процевський. Х. : ХНПУ ім. Г. С. Сковороди, 2006. 264 с.
 - 44.Трудове право України [Текст] : підручник / М. І. Іншин [та ін.] ; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка, Нац. ун-т "Києво-Могилян. акад.". Київ : Юрінком Інтер, 2016. 556 с.
 - 45.Трудове право України: академ. курс: підруч. / [А.Ю. Бабаскін, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана, І.В. Зуб, Д.О. Карпенко] ; за заг. ред. Н.М. Хуторян.; [Ін-т держави і права ім. В.М.Корецького НАН України]. К. : А.С.К., 2004. 607 с.
 - 46.Трудове право України: академічний курс : підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. [2-е вид., перероб. і доп.] / [П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.]; за ред. П.Д. Пилипенка. К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. 544 с.
 - 47.Шабанов Р. І Правові аспекти соціального діалогу у сфері забезпечення та сприяння зайнятості населення. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія «Юридичні науки» №1/2015.С.97-102.
 - 48.Шабанов Р. І. Доктрина зайнятості як складова соціального захисту від безробіття: дис. ... д-ра юрид. наук. Харків, 2015. 418 с.
 - 49.Шабанов Р. І. Концептуальні засади соціального захисту від безробіття: монографія. Харків: ХНПУ ім. Г. С. Сковороди, 2015. 360 с.
 - 50.Шабанов Р. І. Еволюція правового розуміння правової категорії «працевлаштування». *Науковий вісник Ужгородського національного університету* Серія «Право».№28, 2014.С.71-74.
 - 51.Шабанов Р. І. Правова природа права на зайнятість як юридичного механізму забезпечення зайнятості населення. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Сер.: : Право. - 2014. - Вип. 26. - С. 119-124.
 - 52.Шабанов Р. І. Правова характеристика тимчасових громадських робіт як заходу сприяння зайнятості населення. *Jurnalul juridic national teorie si practica* №1(11)2015 (Республіка Молдова).С.125-129.
 - 53.Шабанов Р. І. Приватні агенства зайнятості як субєкти, що забезпечують та сприяють зайнятості населення. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету ім. Г.С. Сковороди* Серія «ПРАВО». Вип.22. 2014.-С.51-61.
 - 54.Шабанов Р. І. Умови визнання особи безробітною відповідно до чинного законодавства. *Науковий вісник Ужгородського національного університету* Серія «Право». №35, 2015.С.64-68.

- 55.Шабанов Р. І. Щодо правової природи «позиквої праці». *Право і суспільство*. №6, 2015.С.105-111.
- 56.Шабанов Р. І. Щодо співвідношення понять "неповна зайнятість" та "часткове безробіття". Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. "Право". 2013. Вип. 20. С. 42-47
- 57.Шабанов Р.І. Специфіка змісту права на зайнятість у новітніх економічних та соціальних умовах. *Право і суспільство*. 2014. № 6.1(2). С. 122-128.
- 58.Шабанов Р.І. Історична ретроспектива правового регулювання працевлаштування. Зб. Наук. Праць ХНПУ ім..Г.С.Сковороди: Серія Право, Харків: ХНАДУ. 2007. № 9. С. 59-66.
- 59.Шабанов Р.І. Право на зайнятість як суб'єктивне право громадян у сфері соціального захисту від безробіття. *Право України*. №8. 2016.С.63-70.
- 60.Шабанов Р.І. Правові стандарти та стратегії Європейського Союзу у сфері зайнятості населення. *Соціально-економічні та правові підстави вдосконалення трудового законодавства на сучасному етапі*: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції (М. Хмельницький, 21 жовтня 2016 р), Хмельницький: Хмельницький університет управління і права, С.204-209.
- 61.Щотова Ю. Порівняльна характеристика правового регулювання працевлаштування молоді національним законодавством та законодавством інших країни. *Право України*.2005.№8. С.85-88.
- 62.Ярошенко О. Проблеми та перспективи правового регулювання зайнятості та праці молоді. *Вісник Академії правових наук України*. 2004. №4. С. 205-213.
- 63.Бойко А.К. Щодо правовідносин із працевлаштування. *Зб. наук. пр. Харків. нац. пед. ун-ту ім. Г.С. Сковороди*. Сер. Право. 2012. Вип. 19. С. 61–63.
- 64.Бойко А.К. Щодо працевлаштування інвалідів в Україні. *Зб. наук. пр. Харків. нац. пед. ун-ту ім. Г.С. Сковороди*. Сер. Право. 2013. Вип. 20. С. 48–51.
- 65.Бойко А.К. Розвиток правового регулювання працевлаштування в Україні. *Порівняльно-аналітичне право*: електронне наукове фахове видання юрид. ф-ту ДВНЗ «Ужгород. нац. ун-т». 2013. № 4. С. 128–129. URL: http://www.pap.in.ua/4_2013/38.pdf
- 66.Бойко А.К. Правові аспекти розуміння дистанційної праці як засобу забезпечення трудової зайнятості молоді. *Зб. наук. пр. Харків. нац. пед. ун-ту ім. Г.С. Сковороди*. Сер. Право. 2016. Вип. 24. С. 32–36.
- 67.Бойко А.К. Міжнародні стандарти забезпечення працевлаштування молоді в актах МОП. *Зб. наук. пр. Харків. нац. пед. ун-ту ім. Г.С. Сковороди*. Сер. Право. 2017. Вип. 27. С. 77–84.
- 68.Бойко А.К. Правове регулювання діяльності органів, що надають послуги із працевлаштування, у сфері забезпечення трудової

- зайнятості молоді. *Jurnalul juridic national teorie si practica = Teoria i practica*: нац. юрид. журн. (Республіка Молдова). 2018. № 1 (29). С. 116–120.
- 69.Бойко А.К. Єдність та диференціація норм трудового права, що регулюють відносини із працевлаштування молоді. *Наук. вісн. Херсон. держ. ун-ту. Сер. Юридичні науки*. 2018. № 2. С. 97–100.
- 70.Бойко А.К. Правові засади державної молодіжної політики у сфері трудової зайнятості. *Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення*: матеріали VI Всеукр. наук.-практ. конф., присвяч. 25-річному ювілею каф. трудового та госп. права (м. Харків, 3 листоп. 2017 р.); за заг. ред. К.Ю. Мельника. Харків: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2017. С. 286–288.
- 71.Бойко А.К. Молодіжне безробіття: правова природа та способи подолання. *Правова реформа: концепція, мета, впровадження*: матеріали VIII міжнар. наук.-практ. конф. (23 листоп. 2017 р.) / Нац. акад. наук України, Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького. Київ, 2017. С. 154–157.
- 72.Бойко А. К. Субсидіювання заробітної плати як спосіб стимулювання зайнятості та утримання молоді від трудової міграції. *Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення*: тези доповідей міжнар. наук.-практ. конф. (20 квітня 2018 р.) / за ред. д.ю.н., проф. М. І. Іншина, к.ю.н. І. С. Сахарук. Київ, 2018. С. 35–37.
- 73.Бойко А.К. Правове регулювання працевлаштування молоді. дис. канд. юрид. наук. Харків, 2019. 218 с.

Завдання до практичних занять

№ 29. У районному центрі зайнятості хірургу М. (вік 58 років і 6 місяців), звільненому за п. 2 ст. 40 КЗпП України на підставі виявленої невідповідності займаній посаді внаслідок стану здоров'я, який перешкоджав продовженню даної роботи, запропонували достроково перейти на пенсію за віком, оскільки у нього 35 років загального трудового стажу. Він від цієї пропозиції відмовився і просив зареєструвати його як безробітного і виплачувати йому допомогу по безробіттю.

Чи правомірною така пропозиція центру зайнятості? Як вирішити дану ситуацію?

На підставі чинного законодавства дайте поняття безробітного та вкажіть особливості його правового статусу. Протягом якого строку безробітний може отримувати допомогу по безробіттю і в якому розмірі? Чи може він, отримуючи допомогу, працювати на громадських роботах?

Чи може громадянин, який, відповідно до законодавства, має право на пенсію, бути зареєстрованим у якості безробітного і отримувати допомогу по безробіттю?

№ 30. Інженер Ф. звільнена з підприємства за п. 1 ст. 40 КЗпП (у зв'язку з його ліквідацією) 10 жовтня. 20 жовтня вона звернулася до центру зайнятості для пошуку підходящої роботи і реєстрації її як безробітної. Їй запропонували роботу техника за її спеціальністю. Вона відмовилася, вважаючи, що місце цієї роботи хоч і знаходиться у межах міста, але надто віддалене від її місцепроживання і заробітна плата значно нижче за колишню. Інших пропозицій служба зайнятості не надала.

Чи можна вважати запропоновану роботу підходящою для Ф.? Який порядок вивільнення працівників у разі ліквідації підприємства і які матеріальні гарантії їм надаються? Які документи їй необхідно пред'явити для реєстрації в службі зайнятості?

Чи нададуть Ф. статус безробітного? Якщо так, то на яких підставах?

Яким буде розмір її допомоги по безробіттю і протягом якого строку Ф. буде її отримувати?

№ 31. П'ятнадцятирічний С., отримавши згоду батьків влаштуватися на роботу, звернувся до центру зайнятості населення за консультацією про можливість отримання роботи. С. був направлений для працевлаштування на підприємство в рахунок встановленої виконкомом міської ради броні. Однак директор підприємства відмовився прийняти С. на роботу, мотивуючи відмову тим, що на підприємстві дорослі робітники зайняті з неповним робочим тижнем, а для неповнолітніх взагалі роботи немає.

Чи правомірні дії директора?

Чи є направлення центру зайнятості обов'язковим для керівника підприємства? Які наслідки відмови прийняття на роботу в рахунок броні?

№ 32. У міський центр зайнятості населення звернувся токар К., звільнений з підприємства у зв'язку зі скороченням чисельності працівників, із заявою про визнання його безробітним і призначення допомоги по безробіттю.

Які документи необхідно надати К. до центру зайнятості для реєстрації як безробітного? Охарактеризуйте процедуру надання громадянину К. правового статусу безробітного. Які категорії громадян не можуть бути визнані безробітними?

№ 33. У районному центрі зайнятості населення громадянину П., який звернувся за допомогою у працевлаштуванні, відмовили у наданні інформації про наявність вакантних робочих місць і запропонували відпрацювати місяць на громадських роботах, попередивши, що у разі відмови йому не будуть надані послуги центра зайнятості.

Чи правомірні дії працівників центра зайнятості? Чи мають право громадяни, які звернулися до центру зайнятості, на отримання відповідної інформації?

№ 34. Директор заводу «Оріон» вирішив взяти участь у програмі стимулюванні мотивації до праці та матеріальної підтримки безробітних та інших категорій осіб та організувати для них роботи тимчасового характеру. Він надав завдання юрисконсульту заводу підготувати роз'яснення яким чином законодавство регулює це питання і які особливості в укладанні трудових договорів у даному випадку будуть існувати.

Дайте відповідь від імені юрисконсультанта.

Питання до самостійної роботи

1. Юридичні гарантії зайнятості.
2. Співвідношення зайнятості та працевлаштування.
3. Право на працевлаштування.
4. Принципи працевлаштування.
5. Посередництво у працевлаштуванні
6. Принципи працевлаштування.
7. Особливості правовідносин з працевлаштування.
8. Соціальний діалог на ринку праці.

Тема 7. Міжнародно-правове регулювання праці

Ключові слова: міжнародно-правове регулювання праці, Міжнародна організація праці (МОП), міжнародні та європейські стандарти трудових прав людини, порівняльно-правовий метод, міжнаціональна трансплантація трудового законодавства, основні типи трудового права сучасності

Метою вивчення даної теми є ознайомлення студентів з основами міжнародно-правового регулювання праці. Насамперед, студенти повинні приділити увагу нормотворчій діяльності ООН в галузі створення світових стандартів правового регулювання трудових прав людини і громадянина.

Особливу увагу слід приділити виникненню Міжнародної організації праці (МОП) як спеціалізованого органу ООН, що зазначила своєю метою вивчення та покращення умов праці та життя працюючих і за успішне досягнення якої була нагороджена Нобелівською премією миру. Також слід зупинитися на структурі МОП та характеристиці її діяльності.

Необхідно розглянути основні права людини в галузі праці за міжнародно-правовими актами – у Загальній декларації прав людини, Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права, Європейській соціальній хартії, Європейській конвенції про права людини тощо.

Також треба вивчити, що представляє собою порівняльно-правовий метод у трудовому праві, зрозуміти яким чином і для чого він застосовується; вміти характеризувати та застосовувати методи

порівняльно-правового аналізу: інституційно-описовий та функціонально-модельний.

Слід акцентувати увагу на проблемах міжнаціональної трансплантації трудового законодавства, знати аксіому трансплантації; знати та вміти характеризувати основні типи трудового права сучасності: трудове право країн з розвинутою ринковою економікою; трудове право країн Азії, Африки, Латинської Америки, що розвиваються; трудове право країн, які здійснюють перехід від централізовано-планової до ринкової економіки; трудове право країн з централізовано-плановою економікою.

Варто також приділити увагу розгляду двосторонніх договорів України про працевлаштування і соціальний захист працівників з точки зору регламентації та дотримання прав громадян України за кордоном та трудових прав іноземців в Україні.

Після ретельного вивчення цієї теми студенти повинні вміти вирішувати практичні ситуації з означеної теми.

Зміст

1. Поняття та розвиток міжнародно-правового регулювання праці.
2. Міжнародна організація праці (МОП) та її роль у правовому регулюванні трудових відносин. Конвенції та рекомендації МОП.
3. Міжнародні та європейські стандарти трудових прав людини
4. Порівняльно-правовий метод у трудовому праві. Характеристика методів порівняльно-правового аналізу: інституційно-описового та функціонально-модельного.
5. Міжнаціональна трансплантація трудового законодавства: сучасні аксіоми та проблеми.
6. Основні типи трудового права сучасності:
 - трудове право країн з розвинутою ринковою економікою;
 - трудове право країн Азії, Африки, Латинської Америки, що розвиваються;
 - трудове право країн, які здійснюють перехід від централізовано-планової до ринкової економіки;
 - трудове право країн з централізовано-плановою економікою.
7. Двосторонні договори України про працевлаштування і соціальний захист працівників.
8. Права громадян України за кордоном. Трудові права іноземців в Україні.

Нормативно-правові акти та література

1. Декларация относительно целей и задач Международной Организации Труда. Міжнародна організація праці: Декларация, Міжнародний документ від 10.05.1944. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_328

2. Європейська соціальна хартія (переглянута). Рада Європи: Хартія, Міжнародний документ від 03.05.1996р. № ETS N 163. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_062.
3. Загальна декларація прав людини. ООН: Міжнародний документ від 10.12.1948 р. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_015.
4. Кодекс законів про працю України. Верховна Рада УРСР: Кодекс України; Закон від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page>.
5. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять. Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 25.06.1958 № 111. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_161.
6. Конвенція про захист прав людини та основних свобод. Рада Європи: Конвенція, Міжнародний документ від 04.11.1950р. *Юридичний вісник України*.. 2005. №48.
7. Конвенція про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі. Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 27.06.1978 № 151. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_187.
8. Конвенція про основні цілі та норми соціальної політики: Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 22.06.1962 № 117. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_016.
9. Конвенція про основні цілі та норми соціальної політики: Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 22.06.1962 № 117. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_016.
10. Конвенція про примусову чи обов'язкову працю. Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 28.06.1930 № 29. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_136.
11. Конвенція про примусову чи обов'язкову працю: Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 28.06.1930 № 29. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_136.
12. Конвенція про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця. Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 22.06.1982 № 158. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_005.
13. Конвенція про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця. Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 22.06.1982 № 158. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_005.

14. Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками: Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 23.06.1981 № 156. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_010.
15. Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками [: Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 23.06.1981 № 156. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_010.
16. Конвенція про скасування примусової праці: Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 25.06.1957 № 105. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_013.
17. Конвенція про скасування примусової праці: Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 25.06.1957 № 105. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_013.
18. Конституція України. Верховна Рада України: Конституція; Закон від 28.06.1996 р. №254к/96-ВР. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.
19. Конституція України. Верховна Рада України: Конституція; Закон від 28.06.1996 р. №254к/96-ВР. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>
20. Концепція адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу. Кабінет Міністрів України; Постанова, Концепція від 16.08.1999 № 1496. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1496-99-%D0%BF>.
21. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права. ООН : Міжнародний документ від 16.12.1966 р. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_042 .
22. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права. ООН: Міжнародний документ від 16.12.1966 р. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_042.
23. Питання видачі, продовження дії та анулювання дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства. Кабінет Міністрів України; Постанова, Порядок від 27.05.2013 № 437. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/437-2013-%D0%BF>.
24. Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини. Верховна Рада України : Закон України від 23.02.2006 № 3477-IV. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/3477-15>.

25. Про відпустки: Верховна Рада України: Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80>.
26. Про державну службу. Верховна Рада України : Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/889-19/page5>.
27. Про державну службу. Верховна Рада України : Закон України від 16.12.1993 № 3723-XII. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3723-12>.
28. Про міжнародні договори України. Верховна Рада України; Закон від 29.06.2004 № 1906-IV. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1906-15>.
29. Про порядок офіційного оприлюднення нормативно-правових актів та набрання ними чинності /Президент України; Указ від 10.06.1997 № 503/97. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/503/97>.
30. Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства. Верховна Рада України; Закон від 22.09.2011 № 3773-VI . URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/3773-17>.
31. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої). Верховна Рада України: Закон України від 14 вересня 2006 р. № 137 – V: URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/137-16>.
32. Рекомендація щодо оплачуваних учбових відпусток. Міжнародна організація праці; Рекомендації, Міжнародний документ від 24.06.1974 № 148. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_262.
33. Статут Організації Об'єднаних Націй: Міжнародний документ від 26.06.1945 р. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_010.
34. Статут Організації Об'єднаних Націй ОООН: Міжнародний документ від 26.06.1945 р. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_010.
35. Basiuk L., Kovalenko O., Shabanov R., Shulga I., Dobroskok I., Peretyaga L. The Main Aspects of Ukrainian Teaching Staff Mobility As Integration Process In The Global Labor Market. Revista Romaneasca pentru Educatie Multidimensională. 2019/ 11. Issue 2. 282-295.
36. Болотіна Н.Б. Трудове право України: підруч. К. : Вікар, 2003. 725 с.
37. Гаращенко Л.П. Правовое регулирование ученического договора в Италии. *Актуальні проблеми трудового права і права соціального забезпечення*: тези доп. та наук. повідомл. учасн. V Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 27-28 трав. 2013

- р.) / Нац. ун-т "Юрид. акад. України ім. Я. Мудрого". Х. : Право, 2013. С. 159-163.
38. Гаращенко Л.П. Стандарти у сфері охорони праці у актах МОП та ЄС. Держава і право. Юридичні і політичні науки : зб. наук. пр. / Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України. Київ: Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2015. Вип. 68. С. 289-304. С. 301-302.
 39. Жернаков В. Міжнародний аспект правового регулювання соціально-трудових відносин. *Право України*. 2001. №4.
 40. Жоравович Д. Вплив міжнародних норм про працю на вітчизняне трудове право. *Право України*. 2001. № 3.
 41. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право: Учебник для вузов. М.: Изд. группа НОРМА–ИНФРА-М, 1998. 263 с.
 42. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов. М.: Дело, 1999. 728 с.
 43. Киселёв И.Я. Сравнительное трудовое право: Учебник. М.: ТК Велби, Проспект, 2005. 360 с.
 44. Коваленко О.О. Міжнародні правові норми, що визначають право на працю, як важливий елемент розвитку України як соціальної та правової держави. *Сборник международной научно-практической Интернет-конференции Международное право развития: современные тенденции и перспективы: электронное научное издание*, Одесса: Национальный университет «Одесская юридическая академия», 17 июня 2015 г. С.38-43. URL: <https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=sites&srcid=b251YS5lZHUudWF8aW50bGF3fGd4OmMzNjM5NmNjZDM0ZjBkZA>.
 45. Коваленко О.О. Право на працю в Україні в контексті Загальної декларації прав людини. Міжнародні засоби захисту прав та свобод людини та громадянина: матеріали Всеукраїнського науково-практичного круглого столу (м. Ірпінь, 06 березня 2018р.), м. Ірпінь, УДФС України, 2018, с.232. с.95-98
 46. Коваленко О.О. Свобода волі сторін трудового договору у взаємовідносинах із забезпечення обов'язку працівника щодо нерозголошення інформації, яка захищається законом: зарубіжний досвід та реалії України. Збірник наукових праць Харківського національного університету ім. Г.С.Сковороди «Право».Х., 2015. Вип.23. С. 32-42.
 47. Коваленко О.О. Щодо імплементації міжнародних та європейських стандартів права на працю до права України. Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення: тези доповідей учасників міжнародної науково-практичної конференції (Київ. 20 квітня 2018 р.) / за ред. д.ю.н., проф. М. І. Іншина, к.ю.н. І. С.

- Сахарук. Київ, 2018. 200 с. С.82-85.
48. Костюк В. Міжнародні акти як джерело трудового права. *Право України*. 1999. №11.
 49. Міжнародні та європейські стандарти права на працю: правові проблеми державного визнання та дотримання в Україні. Організаційно-правові аспекти публічного управління в Україні. Матеріали VI Всеукраїнської науково-практичної конференції, (м.Полтава, 23 квітня 2019 р.) Полтава: ПолтНТУ, 2019. С.231-233.
 50. Лагутіна І.В. Захист персональних даних працівників в Європейському союзі. Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці і соціального забезпечення : тези доповідей та наукових повідомлень учасників II міжн. наук.-практ. конф., Харків, 8-9 жовтня 2010 р. / за ред. В. В. Жернакова. Х. : Кроссроуд, 2010 С.223-227.
 51. Процевський О.І. Методологічні засади трудового права. . : ХНАДУ, 2014. 260 с.
 52. Процевський О.І. Новий зміст права на працю – основа реформування законодавства про працю України. *Право України*. 1999. № 6. С. 101–105.
 53. Процевський О.І. Новий зміст права на працю – основа реформування законодавства про працю України. Економіка і право: Збірник наукових праць Харківського державного педагогічного ун-ту ім..Г.С.Сковороди. Харків: ХДАДТУ, 1999. № 2. С. 140-149.
 54. Процевський О.І. Проект Трудового кодексу України та європейські стандарти оплати праці. Збірник наукових праць національного педагогічного ун-ту ім..Г.С.Сковороди. Серія “Право”. Харків: ХНАДУ, 2006. Вип. 6. С.58 –64.
 55. Рабінович П. Сучасне європейське право розуміння. *Право України*. 2006. №3. С.4.
 56. Тесленко М. Право як інструмент соціальної справедливості. *Право України*. 2004. №7. С. 40-43.
 57. Томашевский К.Л. Классификация источников трудового права: анализ научных разработок и новые критерии. Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці і соціального забезпечення: Тези доповідей та наукових повідомлень учасників II Міжнародної науково-практичної конференції. Харків. 2010. С. 167-174.
 58. Томашевский К.Л. Очерки трудового права. История, философия, проблемы систем и источников. Минск : Изд. центр БГУ. 2009. 335 с.
 59. Трудове право України : академ. курс: підруч. / [А.Ю. Бабаскін, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана, І.В. Зуб, Д.О.

- Карпенко] ; за заг. ред. Н.М. Хуторян.; [Ін-т держави і права ім. В.М.Корецького НАН України]. К. : А.С.К., 2004. 607 с.
60. Трудове право України: академічний курс: підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. [2-е вид., перероб. і доп.] / [П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.] ; за ред. П.Д. Пилипенка. К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. 544 с.
 61. Трудове право України: підручник / М. І. Іншин [та ін.] ; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка, Нац. ун-т "Києво-Могилян. акад.". Київ : Юрінком Інтер, 2016. 556 с.
 62. Трудове право: підручник/ За загальною редакцією О. М. Ярошенка. Харків: Право, 2019, 544с.
 63. Ярошенко О.М. Кодифікація національного законодавства про працю: сучасний стан і перспективи. *Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці і соціального забезпечення: Тези доповідей та наукових повідомлень учасників II Міжнародної науково-практичної конференції.* Харків. 2010. С 67-72.
 64. Ярошенко О.М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України: монографія. Х. : Вид. СПД ФО Вапнярчук Н.М., 2006.

Завдання до практичних занять

№ 35. Старший викладач державного педагогічного інституту Р., вік якого наближається до пенсійного, звернувся до відділу кадрів інституту з проханням підготувати його документи про вихід на пенсію як державного службовця відповідно до Закону України “Про державну службу”.

Свою вимогу Р. обґрунтував посиланням на п. 1 ст. 1 Конвенції МОП №151 1978 р. про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі, відповідно до якого ця Конвенція застосовується до усіх осіб, зайнятих у державних органах, якщо тільки до них не застосовуються більш сприятливі положення інших міжнародних трудових конвенцій. Статтею 8¹ КЗпП України визначено, якщо міжнародними договорами або угодами встановлено інші правила, ніж ті, що їх містить законодавство України про працю, то повинні застосовуватися правила міжнародних договорів або угод.

Яка Ваша думка щодо постановленого Р. питання? Як треба вирішити справу?

№ 36. Нормувальниця Б. поступила на навчання до Міжрегіональної академії управління персоналом, яка є приватним навчальним закладом. Під час навчання Б. довідалась про існування рекомендації МОП 1974 р. про оплачувані навчальні відпустки, п. б ст. 20 якої передбачено, що тим, хто вчиться, повинна виплачуватись фінансова допомога для

відшкодування всяких великих додаткових затрат, що пов'язані з освітою та підготовкою.

У Б. виникла думка, чи не повинна у зв'язку з цим адміністрація, де вона працює, відшкодувати їй витрати на навчання, що виплачуються нею. Тому звертається до Вас за порадою проконсультувати її з цього питання.

Надайте Б. обґрунтовану консультацію з цього питання.

№ 37. К. була звільнена з роботи за п. 5 ст. 40 КЗпП України у зв'язку з відсутністю на роботі через тимчасову непрацездатність понад 4 місяці підряд. Однак, на думку К., цей пункт ст. 40 КЗпП України не може бути підставою для звільнення, оскільки за ст. 6 Конвенції МОП 1982 р. "Про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця" тимчасова відсутність на роботі у зв'язку з хворобою "... не є законною підставою для звільнення".

Конвенція МОП є міжнародним договором, тому, вважає К., у даному випадку відповідно до ст. 8¹ КЗпП України повинні застосовуватись правила міжнародних договорів.

Як і на підставі якого законодавства повинен вирішуватись спір К.? Дайте обґрунтовану відповідь.

№ 38. Порівняйте зміст ст.23 Загальної декларації прав людини та ст.ст. 6, 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права 1966р., та дайте відповіді на питання:

1. чи є різниця у визначенні права на працю за цими актами?
2. що розуміється під справедливими та сприятливими умовами праці і чи включаються вони у зміст права на працю?

№ 39. Порівняйте зміст ч.4 ст.43 Конституції України та ст.7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права 1966 р., та дайте відповіді на питання:

1. який зміст мають поняття "належні, безпечні і здорові умови праці" та "справедливі і сприятливі умови праці"?
2. чи є поняття "належні, безпечні і здорові умови праці" тотожним поняттю "справедливі і сприятливі умови праці"?

№ 40. Чи має реалізація права на працю міжнародні стандарти? Якщо так, то в чому вони полягають та де вони закріплені? Чи відповідає правове регулювання реалізації права на працю в Україні міжнародним стандартам?

№ 41. Громадянин США Р., афроамериканець за походженням, переїхавши на постійне місце проживання до України, звернувся до керівника окружної прокуратури з заявою про прийняття на роботу на посаду прокурора. Керівник окружної прокуратури відмовив Р. у

прийнятті на роботу, на що Р. звернувся до суду з позовом про визнання відмови у прийнятті на роботу необґрунтованою.

Свої позовні вимоги Р. обґрунтовував тим, що, проживаючи у США він працював прокурором, а отже є професіоналом своєї справи і може працювати за цим фахом і в Україні. Відмову прокурора у прийнятті на посаду слідчого він розцінює як дискримінацію в галузі праці за расовою приналежністю, посиляючись на ст.1 Конвенції МОП №111 “Про дискримінацію в галузі праці та занять”, 1958 р., ратифіковану Україною у 1961 р., відповідно до якої, дискримінацією вважається будь-яке розрізнення, недопущення або перевага, що робиться за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії і призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поведження в галузі праці та занять.

Крім того, в обґрунтування своїх вимог Р. вказує і на ст. 24 Конституції України, якою встановлюється, що громадяни мають рівні конституційні права і свободи і є рівними перед законом; ст.22 КЗпП, якою забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу і не допускається відповідно до Конституції України будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні трудового договору залежно від походження, расової та національної приналежності.

Яке рішення винесе суд? Вирішить справу за сутністю.

№ 42. На міжнародній науково-теоретичній конференції, присвяченій тенденціям розвитку трудового права у сучасному світі, доповідач Н. зазначив, що зіставлення міжнародних стандартів праці та норм національного трудового права складає сутність порівняльного методу у трудовому праві. Отже саме порівняння норм міжнародного трудового права та норм національного трудового права дозволяє запобігати помилкам у виборі тих чи інших моделей правового регулювання і обрати правильний напрямок вдосконалення правового регулювання відносин у сфері праці.

На противагу доповіді Н., доповідач В. зауважив, що використання тільки порівняння міжнародних стандартів праці та норм національного трудового права не є панацеєю від помилок правового регулювання відносин у сфері праці. На думку В. тільки цього замало. Потрібно також використовувати зіставлення різних національних систем трудового права, що допоможе якнайповніше порівняти існуючі норми, а отже і визначити повноцінну картину правового регулювання праці. Саме таким чином, за словами В., можна досягти мети використання порівняльного методу у трудовому праві.

Хто на Вашу думку правий у цьому спорі? Що таке горизонтальне та вертикальне порівняння у трудовому праві? В чому полягає сутність і мета застосування порівняльного методу у трудовому праві і за яким напрямом повинно здійснюватися порівняння?

№ 43. Ст.43 Конституції України 1996 р. визначає право на працю як можливість кожного заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується.

Конституція УРСР 1978 р. у ст.40 право на працю визначала як право на одержання гарантованої роботи з оплатою праці відповідно до її кількості і якості, але не нижче встановленого державного мінімального розміру, включаючи право на вибір професії, роду занять і роботи, відповідно зі здатністю, професійною підготовкою, освітою з врахуванням суспільних потреб.

Використовуючи інституційно-описовий метод порівняльно-правового аналізу порівняйте надані визначення права на працю та розкрийте його сутність.

№ 44. Використовуючи функціонально-модельний метод порівняльно-правового аналізу порівняйте інститут старост, передбачений Законом Російської імперії 1903 р. “Про заснування старост на промислових підприємствах” та інститут профспілок, передбачений Законом України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” 1999 р.

№ 45. Визначте, до якого типу (підтипу) трудового права належать означені країни та в чому полягають їх загальні особливості правового регулювання праці:

Франція, Україна, КНДР

№ 46. Визначте, до якого типу (підтипу) трудового права належать означені країни та в чому полягають їх загальні особливості правового регулювання праці:

Австралія, Японія, Мексика, Куба.

№ 47. Визначте, до якого типу (підтипу) трудового права належать означені країни та в чому полягають їх загальні особливості правового регулювання праці:

США, Іран, Угорщина.

Питання до самостійної роботи

1. Міжнародні та європейські стандарти трудових прав людини
2. Міжнаціональна трансплантація трудового законодавства: сучасні аксіоми та проблеми.
3. Основні типи трудового права сучасності:
 - 3.1. трудове право країн з розвиненою ринковою економікою;
 - 3.2. трудове право країн Азії, Африки, Латинської Америки, що розвиваються;
 - 3.3. трудове право країн, які здійснюють перехід від централізовано-планової до ринкової економіки;

- 3.4. трудове право країн з централізовано-плановою економікою.
4. Права громадян України за кордоном. Трудові права іноземців в Україні.

**Питання до модульного контролю за модулем 1.
“Загальні положення трудового права”**

1. Місце трудового права в системі права України.
2. Предмет трудового права України.
3. Співвідношення трудового права України з іншими галузями права.
4. Особливості методу трудового права України.
5. Цивілізаційне значення трудового права.
6. Функції трудового права України.
7. Особливості системи трудового права України.
8. Трудове право як наука.
9. Поняття та види джерел трудового права України.
10. Конституція України – основне джерело трудового права України.
11. Міжнародні джерела трудового права.
12. Європейська соціальна хартія (переглянута) – джерело соціальних стандартів у сфері праці.
13. Локальні нормативно-правові акти та їх види.
14. Значення Рішень Конституційного Суду України та Постанов Пленуму Верховного Суду України в трудовому праві України.
15. Дія нормативних актів у часі, просторі та по колу осіб.
16. Поняття та види принципів трудового права.
17. Єдність та диференціація в трудовому праві.
18. Громадяни як суб'єкти трудового права.
19. Власник або уповноважений ним орган як суб'єкт трудового права.
20. Поняття та структура трудових правовідносин.
21. Зміст трудових правовідносин.
22. Сторони трудових правовідносин та їх правосуб'єктність.
23. Підстави виникнення трудових правовідносин.
24. Відмінність трудових відносин від суміжних відносин у сфері праці.
25. Правовідносини, похідні від трудових: поняття, види, загальна характеристика
26. Поняття соціального діалогу.
27. Принципи соціального діалогу.
28. Право працівників і роботодавців на об'єднання у організації для представництва та захисту своїх інтересів.
29. Види (моделі) соціального діалогу
30. Форми соціального діалогу.

- 31.Рівні, суб'єкти та акти соціального діалогу.
- 32.Колективний договір: поняття, сторони, зміст.
- 33.Порядок укладення колективного договору.
- 34.Відповідальність сторін колективного договору за його порушення.
- 35.Поняття зайнятості населення.
- 36.Право на зайнятість.
- 37.Юридичні гарантії зайнятості.
- 38.Категорії зайнятого населення.
- 39.Поняття працевлаштування. Співвідношення зайнятості та працевлаштування.
- 40.Право на працевлаштування.
- 41.Принципи працевлаштування.
- 42.Посередництво у працевлаштуванні.
- 43.Особливості правовідносин з працевлаштування.
- 44.Правовий статус безробітного.
- 45.Соціальний діалог на ринку праці.
- 46.Поняття та розвиток міжнародно-правового регулювання праці.
- 47.Міжнародна організація праці: виникнення, її структура та нормотворча діяльність.
- 48.Міжнародні та європейські стандарти трудових прав людини.
- 49.Порівняльно-правовий метод у трудовому праві.
- 50.Характеристика методів порівняльно-правового аналізу: інституційно-описового та функціонально-модельного.
- 51.Міжнаціональна трансплантація трудового законодавства: сучасні аксіоми та проблеми.
- 52.Основні типи трудового права сучасності.
- 53.Загальна характеристика трудового права країн з розвиненою ринковою економікою.
- 54.Загальна характеристика трудового права країн Азії, Африки, Латинської Америки, що розвиваються.
- 55.Загальна характеристика трудового права країн, які здійснюють перехід від централізовано-планової до ринкової економіки.
- 56.Загальна характеристика трудового права країн з централізовано-плановою економікою.
- 57.Права громадян України за кордоном. Трудові права іноземців в Україні.

Модуль 2. Трудовий договір

Тема 8. Трудовий договір

Ключові слова: свобода праці, заборона примусової праці, дискримінація, право на працю, трудовий договір, трудова функція, професія, спеціальність, юридичні гарантії, зміна умов трудового

договору, переведення, переміщення, зміна істотних умов праці, відсторонення від роботи, припинення трудових відносин, розірвання трудового договору, звільнення з роботи, незаконне звільнення.

Вивчаючи дану тему студенти повинні зосередити свою увагу на міжнародних стандартах правового регулювання трудового договору та на особливостях правового регулювання трудового договору у різних країнах. При цьому необхідно використовувати норми, які регулюють укладання, зміну та припинення трудового договору у міжнародних, регіональних та національних актах.

Студенти мають здобути знання про зміну умов трудового договору, а саме про: переведення, переміщення, зміну істотних умов праці. При цьому важливо звернути увагу на передумови, які дають підстави для зміни тих чи інших умов трудового договору, і особливо на порядок їх проведення, про підстави припинення трудового договору. Студенти повинні розібратися у значенні понять: припинення трудових відносин, розірвання трудового договору, звільнення з роботи.

Особливу увагу слід приділити вивченню змісту та реалізації права на працю, зокрема: юридичним гарантіям при укладенні, зміні та припиненні трудового договору; випробуванню при прийнятті на роботу; участі в найманні представницьких органів працівників; регулюванню безпеки та гігієни праці.

Також треба зосередити увагу на сучасній класифікації трудових договорів за ознакою типовості і вивчити особливості різновидів трудового договору.

Важливо усвідомити підстави класифікації припинення трудового договору та їх види: загальні та додаткові (спеціальні) підстави; припинення за згодою сторін, за ініціативою роботодавця, за ініціативою працівника, за ініціативою третіх осіб, внаслідок обставин, які не залежать від волі сторін. Особливо необхідним є розуміння порядку розірвання трудового договору та його значення для правомірності та законності звільнення з роботи.

Також слід звернути увагу на юридичні гарантії при припиненні трудового договору, проведення розрахунку при звільненні та на правові наслідки незаконного звільнення, та існування зарубіжних країнах правових конструкцій анулювання, визнання недійсним, призупинення дії трудового договору.

Опанування цієї темою вимагає усвідомлення студентом особливостей правового регулювання трудового договору в Україні в світлі міжнародних стандартів та зарубіжного досвіду.

Після ретельного вивчення цієї теми студенти повинні знати норми чинного законодавства з питань правового регулювання укладення, зміни умов та припинення трудового договору та вміти вирішувати практичні ситуації з означеної теми.

Зміст

1. Свобода праці. Заборона примусової праці.
2. Право на працю: сутність та форми реалізації.
3. Поняття трудового договору. Відмежування трудового договору від суміжних цивільно-правових договорів про працю: підряду, доручення, надання послуг тощо.
4. Сторони і зміст трудового договору.
5. Випробування при прийнятті на роботу.
6. Форма і строк трудового договору.
7. Сумісництво. Суміщення професій (посад).
8. Загальний і спеціальний порядок укладення трудового договору. Юридичні гарантії при прийнятті на роботу. Необґрунтована відмова у прийнятті на роботу.
9. Класифікація трудових договорів за ознакою типовості. Різновиди трудових договорів. Особливості окремих видів трудових договорів в Україні та за кордоном:
 - трудовий договір з тимчасовими працівниками;
 - трудовий договір із сезонними працівниками;
 - трудовий договір про надомну роботу;
 - трудовий договір про “позикову” (лізингову) працю;
- 9.5 трудовий договір з розподілом робочого місця;
 - трудовий договір про роботу на умовах неповного робочого часу
10. Поняття та види змін умов трудового договору.
11. Переведення на іншу роботу: поняття, класифікація, порядок переведень.
12. Переміщення на інше робоче місце і його відмінність від переведення.
13. Зміна істотних умов праці: визначення та порядок. Поняття та підстави відсторонення від роботи. Органи, що повноважні відсторонити від роботи. Порядок відсторонення від роботи.
14. Поняття припинення, розірвання трудового договору та звільнення з роботи.
15. Загальна характеристика підстав припинення трудового договору, їх класифікація.
16. Припинення трудового договору за угодою сторін (пп.1,2 ст.36 КЗпП України).
17. Розірвання трудового договору за ініціативою працівника (ст.ст.38, 39 КЗпП).
18. Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу за загальними (ст. 40 КЗпП України) та додатковими (41 КЗпП України) підставами.
19. Розірвання трудового договору за ініціативою третіх осіб.

20. Юридичні гарантії при припиненні трудового договору. Гарантії захисту працівників від необґрунтованих звільнень. Додаткові гарантії при звільненні деяких категорій працівників.
21. Правові наслідки незаконного звільнення працівників.
22. Анулювання, визнання недійсним, призупинення дії трудового договору у зарубіжних країнах.

Нормативно-правові акти та література

1. Господарський кодекс Верховна Рада України : Кодекс України, Закон України від 16.01.2003 № 436-IV. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/436-15/>
2. Європейська соціальна хартія (переглянута)/ Рада Європи: Хартія, Міжнародний документ від 03.05.1996р. № ETS N 163. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_062/
3. Загальна декларація прав людини/ ООН: Міжнародний документ від 10.12.1948 р. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_015/
4. Інструкція про порядок ведення трудових книжок працівників/ Мінпраці України? Мін'юст України, Мінсоцзахист; Наказ, Інструкція від 29.07.1993 № 58. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0110-93/>
5. Кодекс законів про працю України/ Верховна Рада УРСР: Кодекс України; Закон від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page>.
6. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять. Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 25.06.1958 № 111. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_161.
7. Конвенція про примусову чи обов'язкову працю. Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 28.06.1930 № 29. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_136.
8. Конвенція про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця. Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 22.06.1982 № 158. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_005.
9. Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками. Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 23.06.1981 № 156. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_010.
10. Конвенція про скасування примусової праці: Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 25.06.1957 № 105. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_013.
11. Конституція України. Верховна Рада України: Конституція; Закон від 28.06.1996 р. №254к/96-ВР. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.

12. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права. ООН: Міжнародний документ від 16.12.1966 р. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_042.
13. Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій. Мінпраці України (до 1997р.), Мін'юст України, Мінфін України; Наказ, Положення, Перелік від 28.06.1993 № 43. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0076-93>.
14. Про вищу освіту. Закон від 01.07.2014 № 1556-VII. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.
15. Про відпустки: Верховна Рада України: Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80>
16. Про державну службу. Верховна Рада України: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/889-19/page5>.
17. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Верховна Рада України; Закон від 08.09.2005 № 2866-IV. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>.
18. Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення. Верховна Рада України; Закон від 24.02.1994 № 4004-XII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/4004-12>.
19. Про зайнятість населення. Верховна Рада України : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.
20. Про запобігання корупції. Верховна Рада України: Закон від 14.10.2014 № 1700-VII. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1700-18/page5>.
21. Про колективні договори і угоди . Верховна Рада України : Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>
22. Про міжнародні договори України. Верховна Рада України; Закон від 29.06.2004 № 1906-IV. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1906-15>
23. Про оплату праці. Верховна Рада України : Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>.
24. Про охорону праці Верховна Рада України: Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-XII. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>.
25. Про практику розгляду судами трудових спорів. Верховний Суд України: Постанова від 06.11.1992 № 9. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>.
26. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності. Верховна Рада України:

- Закон від 15.09.1999 № 1045-XIV. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1045-14>.
27. Цивільний кодекс України Верховна Рада України: Кодекс України ; Закон України № 435-IV від 16.01.2003 р. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/435-15>.
 28. Цивільний процесуальний кодекс України. Верховна Рада України ; Кодекс України ; Закон від 18.03.2004 № 1618-IV. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1618-15>.
 29. Болотіна Н.Б. Трудове право України: підруч. К. : Вікар, 2003. 725 с.
 30. Болотіна Н.Б. Трудовий договір за законодавством України [Текст]/ Н.Б.Болотіна: Навч. посібник. – К., 2002. – 120 с.
 31. Брус Ю.П. Трудовий договір як форма закріплення основних прав між сторонами трудових відносин [Текст] / Ю.П. Брус, І.П. Махновська // Науковий вісник Ужгородського національного університету : Серія Право : зб. наук. праць. – 2014. – Вип. 25. – С. 88–91.
 32. Бугров Л.Ю. О способах изменения трудового договора. Л.Ю. Бугров. *Тези доповідей та наукових повідомлень учасників Міжнародної науково-практичної конференції*, Харків, 22-23 квітня 2009 р. / за ред. В.В.Жернакова. Харків: Національна юридична академія імені Ярослава Мудрого, 2009. С.16-27.
 33. Бущенко П.А. К вопросу об увольнении работника в связи с установлением несоответствия его выполняемой работе или занимаемой должности. Актуальні проблеми регулювання відносин і сфері праці і соціального забезпечення: тези доповідей та наукових повідомлень учасників IV Міжнародної науково-практичної конференції, Харків, 5-6 жовтня 2012 р. / за ред. В. В. Жернакова. Х. : Право, 2012. С. 112-116.
 34. Венедіктов С.В. Концептуальні засади правового регулювання трудових відносин в Україні: автореф. дис. на здобуття наукового ступеня д-ра юрид. наук: 12.00.05 «Трудове право, право соціального забезпечення; Інститут держави і права ім. В.М. Корецького. К., 2012. 32 с.
 35. Ветухова І.А. Гарантії прав жінок-матерів при прийнятті на роботу. *Проблеми законності* / Відп. Ред. В.Я. Тацій. Харків: Нац. юр.акад. України. 2001. Вип.51. С. 91-100.
 36. Гетьманцева Н. Новація умов трудового договору. *Юридична Україна* : Юрінком Інтер, 2007. №3. С. 64–71.
 37. Гетьманцева Н.Д. Трудовий договір в аспекті розвитку індивідуально-договірного регулювання трудових відносин. Науковий вісник Чернівецького університету : зб. наук. праць Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича. Чернівці. 2012. Вип. 533. С. 38–41.
 38. Головань Т.Г. Диференціація правового регулювання праці сумісників. Збірник наукових праць Харківського національного

- університету ім. Г.С.Сковороди. Серія Право. Х., 2005. Вип. 5. С.46-52.
39. Головань Т.Г. Підстави припинення трудового договору з умовою роботи про сумісництво. Тези доповідей та наукових повідомлень учасників Міжнародної науково-практичної конференції, Харків, 22-23 квітня 2009 р. / за ред.. В.В.Жернакова. Харків: Національна юридична академія імені Ярослава Мудрого, 2009. С.108-11.
 40. Гончарова Г.С. Переведення, переміщення та зміна суттєвих умов праці. Юридична фірма Інюрполіс. URL: http://www.ilf-ua.com/ua/publications/articles/peremishennya_perevedennya_zmina_umov_praци.
 41. Гоц О.В. Підстави виникнення трудових правовідносин з професорсько-викладацьким складом вузів: їх особливості. *Право України*. 2002. №2. С. 64-68.
 42. Гоц О.В. Підстави виникнення трудових правовідносин науково-педагогічних працівників. *Зб.наук.праць: Серія Право*, Харків: ХНАДУ. 2001. Вип.1. С.52-58.
 43. Давиденко Г.І. Розгляд судами спорів, пов'язаних з укладанням, зміною і припиненням трудового договору. *Вісник Верховного Суду України*. 1997. №2. С.27-35.
 44. Давиденко Г.І. Розгляд судами спорів, пов'язаних з укладанням, зміною і припиненням трудового договору. *Вісник Верховного Суду України*. 1997. №3. 28-45.
 45. Дергачов В.С. Відповідальність за розголошення державної та комерційної таємниці за трудовим законодавством України: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення»; Східноукр. нац. ун-т ім. В.Даля. Луганськ, 2009. 19 с.
 46. Єрмоменко В.В. Підстави виникнення, зміни і припинення трудового договору. Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю та соціальне забезпечення: тези доповідей і наукових повідомлень учасників Міжнародної науково-практичної конференції; М.Харків, 22-23 квітня 2009 р. Харків.НЮА імені Ярослава Мудрого, 2009 с. 124-128.
 47. Жернаков В. Відповідальність за прогул: проблеми регулювання. *Вісник Національної академії правових наук України* : зб. наук. пр. / Нац. акад. прав. наук України. Х. : Право, 2013. 2013 р. №3(74). С. 171-178
 48. Жернаков В. Склад юридичних фактів як підстава для виникнення та припинення трудових правовідносин. Сборник кратких тезисов и научных сообщений научно-практической конференции по итогам научно-исследовательских работ, выполненных профессорско-преподавательским составом Украинской государственной юридической академии в 1993 году. Х. : Укр. юрид. акад. /

- Министерство образования Украины, Украинская государственная юридическая академия, 1994. С. 107-109.
49. Жернаков В. Трудове право: підручник / за ред. В. В. Жернакова ; Нац. ун-т "Юрид. акад. України ім. Я. Мудрого". Харків: Право, 2013. 496 с.
 50. Іншин М.І. Трудовий договір крізь призму сьогодення: сутність, значення, особливості. Право України. 2012. № 9. С. 192–197.
 51. Іоннікова І. А. Міжнародні стандарти праці у сфері звільнень з ініціативи роботодавця. Актуальні проблеми політики. О., 2002. Вип. 13/14. С. 685–689.
 52. Кернякевич Ю.В. Правове регулювання переведення працівників на іншу роботу: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення»; Нац. акад. наук України, Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького. К., 2012. 17 с.
 53. Коваленко Е. А. Философско-правовые аспекты свободы воли в определении права на труд в Украине. *Закон и жизнь [Leges et Vita]*: Международный научно-практический правовой журнал [Молдова], 2014. № 2/2. С. 138 - 141.
 54. Коваленко Е.А. Правовые возможности сторон трудового договора при определении его содержания: прошлое, настоящее и будущее трудового права Украины. Трудовое и социальное право. №2 (30). 2019. С.50-55.
 55. Коваленко О. О. Заборона необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу як принцип взаємин потенційних сторін трудового договору. Актуальні проблеми регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення : тези доповідей та наукових повідомлень учасників III міжн. наук.-практ. конф., Харків, 7-8 жовтня 2011р. / за ред. В. В. Жернакова. Х., 2011. - С. 170 - 171.
 56. Коваленко О. О. Зміст права на працю як ключ до відповідей на актуальні питання трудового права. *Соціально-економічні та правові підстави вдосконалення трудового законодавства на сучасному етапі*: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції (М. Хмельницький, 21 жовтня 2016 р), Хмельницький: Хмельницький університет управління і права, С.204-209.
 57. Коваленко О. О. Окремі питання встановлення випробування при прийнятті на роботу як умови, що втілює волю сторін трудового договору. Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці і соціального забезпечення : тези доповідей та наукових повідомлень учасників II міжн. наук.-практ. конф., Харків, 8-9 жовтня 2010 р. / за ред. В. В. Жернакова. Х. : Кроссруд, 2010. С. 153 - 156.
 58. Коваленко О.О. Аксіологічні аспекти свободи волі сторін трудового договору. Електронне наукове фахове видання юридичного факультету ДВНЗ «Ужгородський національний університет».

- «Порівняльно-аналітичне право». 2013. - №4-1.
URL http://www.pap.in.ua/4_2013/41.pdf.
59. Коваленко О.О. Аксіологічно-нормативне значення свободи волі сторін трудового договору при його припиненні. Електронне наукове видання Запорізького національного університету «Юридичний науковий електронний журнал». 2015. №1. С. 74-76. URL: http://lsej.org.ua/1_2015/1_2015.pdf
 60. Коваленко О.О. Випробування при прийнятті на роботу, як умова, що втілює волю сторін при укладенні трудового договору. Збірник наукових праць Харківського національного університету ім. Г.С.Сковороди. Серія Право. Х., 2009. Вип. 12. С. 31-34.
 61. Коваленко О.О. Ефективні механізми захисту права інтелектуальної власності у нормах трудового права: реалії та перспективи. Порушення прав інтелектуальної власності та боротьба з ними: матеріали V Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Київ, 07 грудня 2017 р.); за ред. А. С. Штефан.; НДІ інтелектуальної власності НАПрН України. К.: Інтерсервіс, 2018. С. 24-31.
 62. Коваленко О.О. Заборона необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу: проблеми співвідношення юридичних гарантій реалізації прав потенційних сторін трудового договору. Збірник наукових праць Харківського національного університету ім. Г.С.Сковороди «Право».- Х., 2011. – Вип. 16. – С. 44-46.
 63. Коваленко О.О. Окремі питання регламентації права на працю осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, як дієвого елементу механізму реалізації Закону України «Про запобігання корупції». Актуальні проблеми реалізації положень Закону України «Про запобігання корупції»: тези доповідей регіонального науково-практичного круглого столу (м. Запоріжжя, 1–2 грудня 2017 року); за заг. ред. Т.О. Коломоєць. Запоріжжя: ЗНУ, 2017. 216 с.- С. 91-94.
 64. Коваленко О.О. Окремі питання співвідношення інтересів сторін при розірванні трудового договору з ініціативи працівника. Вісник Харківського національного університету ім. В.Н. Каразіна. Серія: Право. Х., 2008. №817. Вип. 1 (3) /2008. С. 103-107.
 65. Коваленко О.О. Окремі проблеми співвідношення волі сторін трудового договору при застосуванні строку попередження у ст. 38 КЗпп України. Збірник наукових праць Харківського національного університету ім. Г.С.Сковороди «Право». Х., 2014. Вип. 21. С. 54-58.
 66. Коваленко О.О. Особливості звільнення молодих працівників з першого місця роботи. Зб. наук. праць: Актуальні проблеми державного управління. Харків: ХарРІ НАДУ “Магістр”, 2004. №2. – С. 154-158.
 67. Коваленко О.О. Правові можливості молоді щодо реалізації права на працю. Збірник наукових праць Харківського національного університету ім. Г.С.Сковороди. Серія Право. Х., 2007. Вип. 8. С. 36-

- 39.
- 68.Коваленко О.О. Правові можливості сторін безстрокового трудового договору при його розірванні з ініціативи працівника. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Юридичні науки. 2014. Випуск 2. Т.2. С.99-102.
- 69.Коваленко О.О. Правові можливості сторін щодо визначення змісту трудового договору. Збірник наукових праць Харківського національного університету ім. Г.С.Сковороди «Право». Х., 2014. Вип. 22. С. 62-67.
- 70.Коваленко О.О. Припинення трудового договору за згодою сторін у світлі інтеграційних тенденцій. Вплив інтеграційних тенденцій на розвиток національного права: матеріали Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (Одеса, 23 лютого 2018 р.); за заг. ред. В.П. Маковія, О.Л. Зайцева. Одеса, ОДУВС, 2018. С.2-15.
71. Коваленко О.О. Реалії та перспективи захисту демократичних цінностей і дотримання прав людини у нормах трудового законодавства України, що регулюють обов'язок працівника щодо нерозголошення інформації, яка захищається законом. Захист демократичних цінностей і дотримання прав людини в Україні. Збірник матеріалів Всеукраїнського правничого диспуту, в рамках Всеукраїнського тижня права з нагоди проголошення Генеральною Асамблеєю ООН Загальної декларації прав людини (Кривий Ріг, 13 грудня 2017 року). Кривий Ріг: ДЮІ МВС України, 2017. 406с. С.151-156.
- 72.Коваленко О.О. Свобода волі працівника і роботодавця та її вплив на укладання, зміну та припинення трудового договору: монографія. Х.: ХНАДУ, 2015. 348 с.
- 73.Коваленко О.О. Свобода волі сторін трудового договору при змінах в організації виробництва та праці. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Юридичні науки. 2014. Випуск 6-2. Т.2. С.102 – 106
- 74.Коваленко О.О. Свобода волі сторін трудового договору у взаємовідносинах із забезпечення обов'язку працівника щодо нерозголошення інформації, яка захищається законом: зарубіжний досвід та реалії України. Збірник наукових праць Харківського національного університету ім. Г.С.Сковороди «Право». Х., 2015. Вип.23. С. 32-42.
- 75.Коваленко О.О. Філософсько-правовий аспект волі як чинника, що обумовлює поведінку суб'єкта трудового права. Збірник наукових праць Харківського національного університету ім. Г.С.Сковороди «Право». Х., 2011. Вип. 17. С.53-55.
- 76.Коваленко О.О. Щодо визначення трудової правосуб'єктності. Збірник наукових праць Харківського національного університету ім. Г.С.Сковороди. Серія Право. Х., 2006. Вип. 7. С.27-30.
- 77.Коваленко О.О. Щодо визначення факторів, що впливають на

- формування волі потенційних сторін трудового договору. Збірник наукових праць Харківського національного університету ім. Г.С.Сковороди «Право». Х., 2012. Вип. 19. С.57-60.
- 78.Коваленко О.О. Щодо реалізації права на працю неповнолітніми. Зб. наук. праць: Актуальні проблеми державного управління. – Харків: ХарPI УАДУ “Магістр”, 2002. №3. С. 129-132.
 - 79.Коваленко О.О. Щодо співвідношення волевиявлення сторін при розірванні трудового договору за ініціативою працівника. Тези доповідей та наукових повідомлень учасників Міжнародної науково-практичної конференції, Харків, 22-23 квітня 2009 р. / за ред.. В.В.Жернакова. Харків: Національна юридична академія імені Ярослава Мудрого, 2009. С.136-138.
 - 80.Коваленко О.О. Щодо співвідношення волі та волевиявлення сторін при припиненні трудового договору за взаємною угодою (п.1 ст.36 КЗпП). Збірник наукових праць Харківського національного університету ім. Г.С.Сковороди. Серія Право. Х., 2008. Вип. 10. С.47-50.
 - 81.Коваленко О.О. Щодо співвідношення обсягу трудової правосуб'єктності неповнолітніх працівників Збірник наукових праць Харківського національного університету ім. Г.С.Сковороди. Серія Право. Х., 2009. Вип. 11. С.64-67.
 - 82.Мельник К.Ю. Стабільність та змінюваність трудових правовідносин. *Радник* : український юридичний портал. URL: <http://radnuk.info/statti/253-trydpr/14837-2011-01-19-03-43-23.html>.
 - 83.Парпан Т.В. Про істотні умови трудового договору. *Вісник Львівського університету*. Сер.юрид. 2001. №36. С.366-369.
 - 84.Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудового права: монографія: Вид. центр Львів. національного ун-ту ім. Івана Франка, 1999. 214 с.
 - 85.Правова доктрина України [Текст] : в 5 т. Т. 3 Доктрина приватного права України / за заг. ред. Н.С. Кузнецової. Х. : Право 760 с.
 - 86.Правові проблеми свободи волі сторін трудового договору при його припиненні. Наукові розвідки з актуальних проблем публічного та приватного права: Матеріали I Всеукраїнської науково-практичної конференції, (м. Київ, 15 листопада 2017 р.); Київ: Київський університет імені Бориса Грінченка. С 329-335 с.
 - 87.Прокопенко В. Власник і уповноважений ним орган як суб'єкт трудового права. *Право України*. 1994. №10.
 - 88.Процевский В.А. Правовое регулирование трудовых отношений государственных служащих. *Современные тенденции в развитии трудового права и права социального обеспечения*: материалы Международной научно-практической конференции / под. ред.К.Н.Гусова. М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2007. С.490-497.
 - 89.Процевський В. Правове регулювання трудових відносин державних службовців: деякі проблеми. *Право України*. 2004. № 12. С. 96–101.

- 90.Процевський В.О. Атестація як засіб перевірки ділових якостей державних службовців. Збірник наукових праць Харківського державного університету ім. Г.С.Сковороди. Серія Право. Х., 2004. Вип. 4. С. 13-18.
- 91.Процевський В.О. Відсторонення від роботи: вирішення питання у проекті Кодексу про працю[Текст]/ В.О. Процевський //Право України. – 1996. - № 8.
- 92.Процевський В.О. Закономірності співвідношення приватного та публічного правового регулювання трудових відносин : автореферат дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 - Трудове право; право соціального забезпечення; наук. кер. М. І. Іншин ; Національна академія наук України, Інститут держави і права ім. В. М. Корецького. Київ, 2012. 31 с.
- 93.Процевський В.О. Конкурс як засіб визначення особи, з якою роботодавець має укласти трудовий договір. Збірник наукових праць Харківського національного університету ім. Г.С.Сковороди. Серія Право.Х., 2008. Вип. 10. С.32-36.
- 94.Процевський В.О. Конкурс як засіб визначення особи, з якою роботодавець має укладати трудовий договір. *Тези доповідей та наукових повідомлень учасників Міжнародної науково-практичної конференції, Харків, 22-23 квітня 2009 р. / за ред.. В.В.Жернакова. Харків: Національна юридична академія імені Ярослава Мудрого, 2009. С. 66-71.*
- 95.Процевський В.О. Приватноправове та публічно-правове регулювання соціально-трудова відносин: монографія. Х. : ХНАДУ, 2012. 332 с.
- 96.Процевський В.О. Проблеми правового регулювання відсторонення від роботи: [Монографія] Харків: ХНПУ, 2007. 144 с.
97. Процевський В.О. Трудове право України: навч. посіб. Х. : ХНПУ ім. Г. С. Сковороди, 2006. 264 с.
- 98.Процевський В.О. Щодо правового статусу працівника. *Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці і соціального забезпечення* : тези доповідей та наукових повідомлень учасників II міжн. наук.-практ. конф., Харків, 8-9 жовтня 2010 р. / за ред. В. В. Жернакова. Х. : Кроссруд, 2010. С 84-86.
- 99.Процевський О. Випробування при прийнятті на роботу. *Юридичний вісник України*. 2009. № 19 (723). 9-15 травня. С. 7
100. Процевський О.І. Методологічні засади трудового права. Х. : ХНАДУ, 2014. 260 с.
101. Процевський О.І. Особливості застосування п.2 ст.40 КЗпП України Збірник наукових праць ХНПУ ім.Г.С.Сковороди. Серія “Право”. Харків: ХНАДУ, 2010. Вип. 14. С.16-21.
102. Процевський О.І. Правові можливості громадян при реалізації права на працю. Право: зб. наук. праць ХНПУ ім. Г. С. Сковороди. Х. : ХНАДУ, 2004. Вип. 4. С. 5–8.

103. Процевський О.І. Правові наслідки домовленості сторін про випробування при прийнятті на роботу. Право : зб. наук. праць Харківського національного педагогічного університету ім. Г. С. Сковороди. Х. : ХНАДУ, 2008. Вип. 10. С. 37–46.
104. Процевський О.І. Шляхи забезпечення балансу інтересів сторін трудового договору. Збірник наукових праць Харківського національного університету ім. Г.С.Сковороди. Серія Право. Х., 2006. Вип. 7. С. 39-42.
105. Пурей М.М. Право на працю в Україні в умовах ринкової економіки : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». Нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2003. 20 с.
106. Пурей М.М. Право на працю в Україні в умовах ринкової економіки: дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». Харків, 2002. 173 с.
107. Пурей М.М. Правоздатність суб'єктів права на працю за трудовим законодавством. Зб. Наук. праць: Серія Право, Харків: ХНАДУ. 2002. Вип.2. С.59-59.
108. Реус О. Особливості укладання трудового договору з неповнолітніми. Право України. 1998. №9. С. 69 71.
109. Рим О.М. Запобігання конкуренції у трудових правовідносинах: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення»; Львів. нац. ун-т ім. І. Франка. Львів, 2008. 16 с.
110. Рим О.М. Чинне законодавство України про обмеження конкуренції у трудових правовідносинах. *Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю та соціальне забезпечення: тези доповідей і наукових повідомлень учасників міжн. наук.-практ. конф., Харків, 22 - 23 квітня 2009 р. / за ред. В.В. Жернакова. Х. : Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого, 2009. С. 250–252.*
111. Римар І.А. Теоретичне дослідження трудового договору. *Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку : тези доповідей і наукових повідомлень учасників VI міжн. наук.-практ. конф., Харків, 3 - 4 жовтня 2014 р. / за заг. ред В. В. Жернакова. Харків: Право, 2014. С. 311–317.*
112. Советское трудовое право. под общей ред. А.И. Процевского. Киев : Вища школа, 1981. 360 с.
113. Солодовник Л. Юридичні факти – підстави виникнення трудових правовідносин. *Право України*. 2000. №1. С.59-63.
114. Солодовник Л. Юридичні факти – підстави виникнення трудових правовідносин. *Право України*. 2000. №1. С.59-63.

115. Тищенко О. Звільнення за аморальний проступок працівника, який виконує виховні функції: правові проблеми. *Право України*. 2000. №6.
116. Трудове право України : академ. курс: підруч. / [А.Ю. Бабаскін, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана, І.В. Зуб, Д.О. Карпенко] ; за заг. ред. Н.М. Хуторян.; [Ін-т держави і права ім. В.М.Корецького НАН України]. К. : А.С.К., 2004. 607 с.
117. Трудове право України: академічний курс : підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. [2-е вид., перероб. і доп.] / [П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.] ; за ред. П.Д. Пилипенка. К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. 544 с.
118. Трудове право України: підручник. / М. І. Іншин [та ін.] ; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка, Нац. ун-т "Києво-Могилян. акад.". Київ : Юрінком Інтер, 2016. 556 с.
119. Юшко А. Гарантії при переведеннях працівників за погодженням між керівниками підприємств, установ, організацій. *Проблеми законності*/ Відп. Ред. В.Я.Тацій. Х: НЮАУ. 2001. №51. С.83-91.
120. Юшко А. Переведення чи зміна істотних умов праці? *Право України*. 1998. №5. С.68-73.
121. Юшко А. Правові аспекти ротації кадрів як один із шляхів запобігання корупції. *Право України*. 1999. №7. С.74-76.
122. Ярошенко О.М. До питання про трудову правосуб'єктність працівників. *Право України*. 1999. №3. С. 74-75.

Завдання до практичних занять

№ 48. При переговорах з директором підприємства “Укрхімфарм” було домовлено, що С. приймається на роботу через 15 днів з тим, щоб він міг звільнитись із попередньої роботи. С. тут же написав заяву, на якій директор наклав резолюцію: “Відділ кадрів. До наказу”.

Коли С. в обумовлений день вийшов на роботу, виявилось, що наказ про зарахування його на роботу не видавався і потреб у його праці не має.

Чи виникли між С. і підприємством “Укрхімфарм” трудові відносини? Як С. може захистити свої права?

№ 49. Н. домовився з начальником цеху про прийняття його на роботу майстром цеху фабрики з пошиття одягу. Оскільки начальнику цеха працівник був потрібен негайно, він запропонував Н. передати йому всі документи на оформлення трудового договору, виходити завтра на роботу, а прийняття на роботу він сам оформить у відділі кадрів.

Н. з пропозицією начальника цеха погодився і приступив до роботи. Через тиждень начальник цеха повернув Н. його особисті документи і пояснив, що директор фабрики відмовився від укладення з Н. трудового

договору, оскільки обсяг роботи в цеху значно зменшився і буде скорочення штату працівників.

Чи можна вважати трудовий договір з Н. укладеним? Чи можна укласти трудовий договір через свого представника?

Які правові наслідки настали у даному випадку?

№ 50. 22 грудня 2018 р. між П. та ЗАТ «Вінницяпобутхім» було укладено трудовий договір, відповідно до якого його прийнято на посаду регіонального менеджера у відділ маркетингу і продажу з терміном випробування – 3 місяці.

З 20 березня 2019 р. позивач був на лікарняному, а 23 березня дізнався про те, що 21 березня 2016 р. його звільнено з роботи за п.11 ст.40 КЗпП України у зв'язку з невідповідністю його роботі, встановленою протягом строку випробування відповідно до ст.28 КЗпП.

П. вважає, що відповідач, звільнивши його у період тимчасової непрацездатності, порушив гарантії, передбачені ч.3 ст.40 КЗпП, своїми діями завдав йому моральної шкоди і тому звернувся до суду із позовом до ЗАТ «Вінницяпобутхім» про поновлення на роботі, виплату середньомісячного заробітку за час вимушеного прогулу, стягнення витрат на придбання ліків та відшкодування моральної шкоди.

Проаналізуйте ситуацію та надайте обґрунтоване рішення цієї справи.

№ 51. С. звернулася до суду з позовом до заслуженої капели України «Трембіта» про поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу та відшкодування моральної шкоди. Позивачка зазначала, що з 1999 року працювала у відповідача за безстроковим трудовим договором. У 2009 р. з нею уклали строковий трудовий договір, (обґрунтовуючи це фінансовим становищем установи), який згодом неодноразово переукладався – аж до часу звільнення.

Наказом від 20 червня 2019 р. С. звільнено з посади артистки хору за п.2 ст.36 – у зв'язку із закінченням строку трудового договору. Вважаючи, що звільнення з цієї підстави суперечить положенням ст. 39-1 КЗпП, вона просила задовольнити позовні вимоги.

Які підстави дозволяють укладати строкові трудові договори? Чи можна укласти строковий трудовий договір, коли за умовами виконання, робота є постійною? Вирішіть справу.

№ 52. П., який мав інвалідність, звернувся до директора підприємства з проханням прийняти його на роботу економістом. Директор погодився взяти його на роботу, але з місячним строком випробування. П. заперечив проти цього, пославшись на ст. 26 КЗпП України, якою заборонено встановлювати строк випробування для осіб з інвалідністю, направлених на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи.

Директор підприємства вважає, що ст. 26 КЗпП України ніякого відношення до даного випадку не має. Хто ж правий у даному випадку? Які випадки заборони встановлення строку випробування передбачає ст. 26 КЗпП України?

№ 53. І., який влаштовувався на роботу на посаду завідуючого відділом інформації комерційного банку, було запропоновано: подати трудову книжку, паспорт, військовий квиток, диплом про вищу освіту, характеристику з останнього місця роботи, три рекомендації фахівців. Крім того, І. належало пройти тестування, яке містило 500 питань, що стосувалися професійних знань в галузі інформації, загальної ерудиції, способу мислення, особистих якостей, сімейного життя тощо. Після тестування передбачалося проведення співбесіди з керівником банку. Але до співбесіди І. допущено не було, оскільки рішення комісії спеціалістів з приводу проведеного тестування було негативним. І. було відмовлено у прийнятті на роботу як такому, що не пройшов тестування.

Проаналізуйте ситуацію і сформулюйте правові питання, які з неї витікають. Наведіть законодавство про прийняття на роботу. Які права підприємств (установ, організацій), зокрема приватних, по встановленню умов професійного відбору при прийнятті на роботу?

№ 54. Директор заводу “Турбо” відмовив у прийнятті на роботу трьом будівельникам, направленим службою зайнятості на працевлаштування, 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.

Ваша думка про законність відмови у прийнятті на роботу? У яких випадках відмова в прийнятті на роботу є обґрунтованою? Куди можна оскаржити відмову в прийнятті на роботу?

№ 55. В. – студент стаціонару Харківського національного університету, одночасно працював на півставки лаборантом кафедри філософії. За академічну заборгованість він був відрахований з університету й одночасно звільнений з посади лаборанта.

В. звернувся до суду з позовом про поновлення його на роботі. Суд, виходячи з того, що він працював за сумісництвом і звільнений у зв’язку з припиненням навчання, визнав звільнення законним. В. оскаржив це рішення в апеляційний суд.

Що таке сумісництво? Який порядок укладення і припинення трудового договору про роботу за сумісництвом? Яким повинне бути рішення апеляційного суду?

№ 56. А. був прийнятий у плановий відділ підприємства економістом з праці. Однак у зв’язку з тим, що роботою за спеціальністю він був зайнятий до другої години дня, і враховуючи його знання і досвід,

роботодавець поклав на нього додаткові обов'язки із складання посадових інструкцій, розробки плану соціального та економічного розвитку підприємства, які він і виконував протягом 9 місяців. У своїй заяві до комісії по трудових спорах (КТС) А. вказав, що доручені йому додаткові обов'язки виходять за рамки його трудової функції економіста з праці і вимагав додаткової оплати за суміщення професій.

Чи має роботодавець право доручати працівнику виконання додаткових обов'язків і яким чином це повинно провадитись? Який порядок суміщення професій (посад)? Яке рішення повинна винести КТС?

№ 57. Н. була тимчасово прийнята на роботу вихователем дитячого садка без зазначення строку з 21 червня 2018 р., а 23 липня цього ж року була звільнена у зв'язку з закінченням строку тимчасової роботи. Н. звернулася до суду з заявою про поновлення її на роботі, вказуючи на те, що при прийнятті на роботу на посаду вихователя у неї була угода з адміністрацією про роботу до вересня. На момент звільнення Н. була вагітна. Представник адміністрації позову не визнав, вказуючи, що оскільки Н. не має спеціальної освіти для роботи вихователем в дитячому садку, вона могла бути прийнята тільки на посаду тимчасового працівника. Під час розгляду спору було встановлено, що посада, на яку була прийнята Н., була вакантною, а її звільнення викликане можливістю прийняти на цю посаду Я., яка має спеціальну педагогічну освіту.

Чим регулюються умови праці тимчасових працівників? У чому їх особливість? Чи можна приймати працівника на тимчасову роботу, коли ця робота є постійною? Які пільги при звільненні встановлені для вагітних жінок і чи застосовані вони в даному випадку? Чи законне звільнення Н.?

№ 58. При укладенні трудових договорів з працівниками цеху пошиття одягу директор фабрики включав в умови договору відмову працівника від права одержання вихідної допомоги у разі звільнення з роботи у зв'язку зі скороченням чисельності або штату працівників.

Ваша думка з цього приводу? Які правові наслідки включення вказаних умов?

№ 59. Прокурор Подільського району м. Києва в інтересах неповнолітнього Н. подав позов до суду до фізичної особи-підприємця Р про встановлення факту перебування неповнолітнього Н. в трудових відносинах з фізичною особою-підприємцем Р. в період часу з 08.07.2018 р. по 19.10.2018 р. включно, зобов'язання відповідача укласти трудовий договір з Н. у письмовій формі шляхом видачі відповідного наказу (розпорядження) про зарахування на роботу із внесенням відомостей до трудової книжки, та зобов'язання зареєструвати укладення трудового договору з неповнолітнім Н. у державній службі зайнятості.

Позовні вимоги обґрунтовані тим, що 08.07.2018 р. ФОП Р. який є директором салону вікон «Світло», без укладання трудового договору, із

встановленням строку випробування, прийняв на роботу на посаду помічника менеджера неповнолітнього Н., в обов'язки якого входило розповсюдження рекламних листівок. Його робочий тиждень становив 5 днів з тривалістю робочого дня з 10.00 год. до 18.00 год. Заробітна плата за домовленістю з директором салону становила від 20 до 40 гривень за годину.

Факт перебування Н.у трудових відносинах з ФОП Р. підтверджується актом перевірки додержання суб'єктами господарювання законодавства про працю, проведеної територіальною державною інспекцією з питань праці у м. Києві, а також вироком Подільського районного суду м. Києва від 15.01.2010 р., відповідно до якого Р. визнаний винуватим у вчиненні злочину, передбаченого ч.2 ст.172 КК України.

Відповідно до положень ст.ст.24. 26 КЗпП України позивач просить позовні вимоги задовольнити.

Розгляньте обставини справи та визначте яким має бути рішення суду щодо позову.

№ 60. М. працював у автобусному парку шофером-кондуктором автобусу в автоколоні № 3, яка обслуговувала міжміські перевезення. За отримання грошей з двох пасажирів і невідачу їм квитків наказом директора автобусного парку йому було винесено догану. Одночасно М. був переміщений в автоколону № 1, яка обслуговує внутрішньоміські перевезення. КТС, куди звернувся М. з вимогою про відміну наказу, відмовила в задоволенні його вимог. Місцевий суд позов задовольнив частково: накладене дисциплінарне стягнення визнав необґрунтованим, оскільки з'ясувалося, що гроші з пасажирів брав не М., а його напарник, але переміщення в автоколону № 1 визнав обґрунтованим. М. оскаржив рішення в апеляційний суд. У апеляції він послався на те, що в даному випадку було не переміщення, а переведення на іншу роботу, яке не могло бути здійснене без його згоди, бо змінилися умови, режим роботи, зменшився розмір премії.

Що мало місце в даному випадку: переведення чи переміщення? Що є підставою для переведення, переміщення і зміни істотних умов праці? Як повинен вирішити справу апеляційний суд?

№ 61. Керівник фермерського господарства “Березівка” Харківської області видав наказ про переведення робітниці У. з садово-городньої в тваринницьку бригаду строком на один місяць. У. з переведенням не погодилася і звернулася до суду з позовом про поновлення її на колишній роботі, мотивуючи позов тим, що переведення було оформлене без її згоди, крім того раніше її вже тричі переводили на цю роботу. В суді представник відповідача пояснив, що переведення викликане відсутністю доярок і здійснене з метою запобігання падежу худоби.

Чи може мати місце переведення на іншу роботу без згоди працівника? Чи є тут підстава для переведення? Як повинен вирішити справу суд?

№ 62. М. Працював на заводі слюсарем-судноскладальником. У січні на заводі сталася аварія тепломережі, роботи в цехах довелося припинити, внаслідок низької температури. Адміністрація видала наказ про переведення бригади слюсарів, у тому числі М., на роботу, що її виконують слюсарі-сантехніки, строком на 1 тиждень для участі у ліквідації аварії. Але М. відмовився виконати наказ та продовжував приходити на своє звичайне місце роботи, пояснюючи це тим, що він уклав угоду на роботу саме слюсарем-судноскладальником, до того ж зарплата сантехніка на багато менша.

Незважаючи на це, М. було звільнено з роботи за прогул. Чи відповідають чинному законодавству дії працівника та адміністрації? Вирішіть справу.

№ 63. 02 листопада 2018 року Н. було прийнято за конкурсом на посаду викладача КНУ імені Тараса Шевченка. З нею було укладено письмовий трудовий договір, в якому було зазначено, що Н. буде працювати викладачем кафедри цивільного права.

12 жовтня 2019 року наказом ректора Н. була переміщена на кафедру цивільного процесу. Н. не погодилася з цим, бо вважала що в даному випадку має місце не переміщення, а переведення і подала позовну заяву до суду.

Як вирішить справу суд? Чим відрізняється переміщення від переведення? Дайте обґрунтовану відповідь.

№ 64. У зв'язку з приватизацією державного підприємства і перетворенням його в акціонерне товариство були проведені організаційні заходи, в результаті яких електрику Г. було доручено обслуговування ремонтного цеху і відділу постачання, в той час як раніше він обслуговував приміщення, де розміщалися управлінські структури. Інженеру К. додатково було доручено розглядати раціоналізаторські пропозиції. Юрисконсульту В., який займався візуванням наказів і консультував працівників по трудовим спорам, було додатково доручено ведення претензійної роботи. Оплата праці вказаних працівників не змінилася. Усі вони заперечували проти такого рішення адміністрації і заявили, що звернуться до суду.

Дайте правовий аналіз ситуації.

№ 65. Н. подав позов до ТОВ «Шахта Садова», який обґрунтовує тим, що з 20.08.2003 р. він працював на посаді підземного прохідника на ТОВ «Шахта Садова» з повним робочим днем. 26.06.16 р. він був звільнений за п. 2 ст. 40 КЗпП України за станом здоров'я. В порушення

вимог ст. 32 ч. 1, 2, 103 КЗпП України, відповідач самовільно, без відібрання заяви та згоди позивача наказом від 08.02.16 р. № 25/1 ОД перевів його на неповний робочий день з окладом 0,5 ставки, про що позивач дізнався тільки 21.08.16 р. з отриманої довідки про зарплатню. Позивач просив визнати наказ про переведення на іншу роботу незаконним, стягнути середній заробіток за час дії наказу про незаконне переведення в 4 436,93 грн.

У ході судового засідання було витребувано наказ про переведення від 08.02.16 р. № 25/1 ОД, який не містив підпису будь-кого, в тому числі й позивача, про ознайомлення з ним, було встановлено, що заяви про згоду на переведення від Н. не надавалося.

Дайте правовий аналіз ситуації. Вирішіть справу.

№ 66. Ц. працював у складі бригади в кам'яному кар'єрі виробничого об'єднання на посаді помічника машиніста екскаватора. Протягом весняного та літнього періоду Ц. працював у дві зміни. 30 жовтня він був переведений на роботу в одну (першу) зміну, бо робота в другу зміну виявилася неефективною у зв'язку з тим, що почало рано темніти. Ц. не погодився з таким розпорядженням адміністрації, не розпочав роботу і через це був звільнений за прогул без поважних причин.

Чи має право Ц. відмовитись від роботи в нових умовах? Які наслідки такої відмови?

№ 67. В. працювала завідуючою дитячого садка "Малятко" та захворіла на грип. Але, оскільки незабаром повинна була відбуватися перевірка КРУ, вона продовжувала працювати. Про це дізнався головний державний санітарний лікар та вніс у райвно подання про відсторонення В. від роботи.

Чи є в даному випадку правові підстави для відсторонення В. від роботи? Як повинна бути вирішена справа?

№ 68. Після сварки, що виникла з одним із співробітників інституту, Б. звернувся до ректора з проханням звільнити його з посади, яку він займав. Коли на другий день Б. став вимагати свою заяву про звільнення назад, ректор йому в цьому відмовив, посиляючись на те, що ще вчора видано наказ про його звільнення за згодою сторін.

Чи мало місце в даному випадку звільнення за згодою сторін? Чи має право Б. відізвати свою заяву про звільнення? Як вирішити спір?

№ 69. Тесляр О. працював за строковим договором на будівництві. По закінченні строку договору він подав заяву з проханням його звільнити. Начальник будівельного управління умовив його попрацювати ще, бо в управлінні немає кваліфікованих теслярів і треба закінчити будівництво великого об'єкту. О. погодився з пропозицією начальника і відізвав заяву.

Через три місяці після цього був виданий наказ про звільнення О. з роботи у зв'язку із закінченням строку договору.

О. звернувся до суду з позовом про поновлення на роботі, вказуючи на те, що він просив про звільнення весною, але начальник будівельного управління не відпустив його. Тепер обставини змінились, і він вирішив продовжити роботу на будівництві ще на один рік. Робоче місце тесляра на будівництві залишилося вакантним.

У чому особливість правового положення працівника, який уклав строковий трудовий договір? Який порядок припинення трудового договору в зв'язку з закінченням строку договору? Чи є наказ начальника законним? Як вирішить справу суд?

№ 70. Р., яка працювала комірником технікуму фізичної культури, наказом директора від 3 квітня була звільнена з роботи за ст. 38 КЗпП за особистим бажанням.

Р. звернулася в суд з позовом до технікуму про поновлення на роботі та стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу, зазначивши, що заява про звільнення за особистим бажанням була подана нею в зв'язку з неприязними відносинами з адміністрацією технікуму.

Під час судового засідання було встановлено, що Р. неодноразово повідомляла в контролюючі органи про існуючі в технікумі фінансові порушення, про неналежну постановку обліку та списання матеріальних цінностей, про неправильну поведінку окремих працівників технікуму, вживання ними спиртних напоїв. Про листи Р. стало відомо адміністрації і вона виявилась неугодною, хоча до цього часу за сумлінну працю мала заохочення, до дисциплінарної відповідальності не притягалася. Факт вимушеного звільнення Р. з роботи підтверджений свідченнями двох свідків, а також двома заявами Р. про звільнення, в одній з яких вона прямо зазначає, що вимушена звільнитися. Представник адміністрації просив у позові відмовити, оскільки вимога Р. необґрунтована.

Що є підставою для звільнення за власним бажанням: ініціатива, волевиявлення, воля? Чи обґрунтована вимога Р.? Яким повинно бути рішення суду? Мотиви рішення?

№ 71. Інженер головного конвеєра К. 25 квітня подав заяву про звільнення за власним бажанням. 28 квітня він подав другу заяву, в якій повідомив про відміну своєї попередньої заяви через те, що він передумав залишати роботу. Проте, в цей же день наказом по підприємству його звільнили з роботи за власним бажанням на підставі заяви від 25 квітня. Вважаючи звільнення незаконним, К. звернувся в суд з позовом про поновлення на роботі й оплату часу вимушеного прогулу.

У суді представники адміністрації заперечували проти вимоги К. за тими мотивами, що на його робоче місце запрошений у порядку переведення за узгодженням між керівниками інженер Ш. з сусіднього заводу.

Як необхідно вирішити цей спір?

№ 72. С. працювала касиром-контролером у філії Ощадбанку й отримувала пенсію за віком. Після конфлікту з клієнтом 16 січня вона подала заяву про звільнення, зазначивши, що хоче залишити роботу 16 січня, і наступного дня на роботу не вийшла. Внаслідок цього за згодою виборного органу первинної профспілкової організації вона була звільнена за прогул.

С. звернулася до суду з позовом про зміну формулювання причини звільнення, вказавши, що вона пенсіонерка і має право залишити роботу в зручний для неї час без відпрацювання якого-небудь строку. Адміністрація проти позову заперечувала на тій підставі, що С. неодноразово попереджували про необхідність відпрацювати двотижневий строк після подання заяви про звільнення, і вимагати розірвання трудового договору в будь-який строк вона не має права, бо таким правом вже одного разу скористалася в минулому році.

Який порядок розірвання трудового договору за ініціативою працівника? Як повинен вирішити справу суд?

№ 73. У зв'язку зі скороченням апарату міністерства був звільнений інспектор контрольно-інспекторської групи З. На посаду, яку займав З., був призначений В., що працював до того інспектором планового відділу того ж міністерства і посада якого була скорочена.

З. звернувся до суду з позовом про поновлення його на роботі. В позовній заяві З. зазначив, що він літня людина, страждає на виразку шлунку, йому важко буде влаштуватися на іншому місці, тим більше, що його посада не скорочувалась, іншої роботи йому не пропонували й питаннями працевлаштування не займалися.

На суді представник відповідача заперечував проти позову тому, що хворий на виразку шлунку З. не може їздити у відрядження, робота ж контрольно-інспекторської групи пов'язана з частими виїздами до інших населених пунктів, а іншої роботи З. не пропонували, тому що вакантних посад в апараті міністерства немає.

Чи правомірне звільнення З., якщо скорочується посада В.? Чи має правове значення в даному випадку більш тривалий безперервний трудовий стаж З.? Яким повинно бути рішення суду?

№ 74. 26 серпня Ч., яка працювала інженером 12 років, була попереджена, що у зв'язку з реорганізацією підприємства вона буде звільнена за скороченням штату. 18 вересня за згодою виборного органу первинної профспілкової організації вона була звільнена з роботи за п. 1 ст. 40 КЗпП з виплатою місячної вихідної допомоги.

Ч. вважає звільнення незаконним, оскільки вона студентка заочного відділення технікуму, має на утриманні двох малолітніх дітей, у той час як залишений на роботі Г., хоч і має вищу освіту, працює на підприємстві

один рік і два місяці, самотній, має дисциплінарне стягнення і невідома думка з цього питання трудового колективу відділу, в якому вони обоє працюють. Ч. звернулася з позовною заявою в суд.

Хто має переважне право на залишення на роботі при звільненні за скороченням штату? Чи додержано порядок звільнення Ч.? Як повинен вирішити справу суд?

№ 75. Наладчик Запорізького автозаводу Н. під час роботи одержав травму і був визнаний інвалідом 3-ої групи. Начальник цеху, в якому працював Н., вважаючи, що останній у зв'язку зі зниженням працездатності не може якісно виконувати попередню роботу, видав наказ про переведення його на іншу, більш легку, роботу.

Н. відмовився від переведення і був звільнений за п. 2 ст. 40 КЗпП. Він звернувся з позовом про поновлення на роботі, мотивуючи свої вимоги тим, що за висновком МСЕК ця робота йому не протипоказана.

Чи підлягає його вимога задоволенню? Чи мав право начальник цеху переводити Н. на іншу роботу? Чи є інвалідність підставою для звільнення за п. 2 ст. 40 КЗпП?

№ 76. Викладач фізики в ХНПУ Р. за результатами атестації був визнаний таким, що не відповідає займаній посаді, і через три місяці, по закінченні навчального року, був звільнений за п. 2 ст. 40 КЗпП.

Не погодившись з таким звільненням, він звернувся до суду з позовом про поновлення його на роботі, де зазначив, що був ознайомлений з відгуком-характеристикою лише за тиждень до атестації і йому не пропонували іншу роботу в університеті. Представник адміністрації проти позову заперечував, оскільки Р. систематично не виконував без поважних причин трудових обов'язків, за що до нього були застосовані заходи дисциплінарного і громадського стягнення. Іншу роботу йому не пропонували, бо в університеті вакантними були тільки робочі місця двірника і вахтера.

Чи додержані правила проведення атестації? Чи вправі суд не погодитись з висновками атестаційної комісії? Чи додержаний порядок звільнення за ініціативою власника або уповноваженого органу? Як повинен вирішити справу суд?

№ 77. За появу на роботі в нетверезому стані Д. перенесли чергову відпустку на зимовий період і позбавили його премії за місяць. Через два тижні він знову з'явився на роботі в нетверезому стані і за згодою виборного органу первинної профспілкової організації був звільнений за систематичне порушення трудової дисципліни за п. 3 ст. 40 КЗпП.

Д. звернувся до суду з позовом про поновлення його на роботі.

Чи є підстави для звільнення Д.? Яке рішення повинен винести суд?

№ 78. Програміст Л. був звільнений з роботи за п. 3 ст. 40 КЗпП за неодноразове порушення дисципліни праці. У наказі про звільнення було зазначено, що Л. за останні місяці мав три дисциплінарних стягнення, а тому заслуговує звільнення. Вважаючи звільнення необґрунтованими, Л. звернувся до суду з позовом про поновлення на роботі і стягнення заробітної плати за вимушений прогул. Свої вимоги Л. мотивував тим, що до накладання стягнення від нього жодного разу не вимагали пояснень, про стягнення він нічого не знав, за останнє порушення йому винесли догану і звільнили з роботи, і це стягнення занесено в трудову книжку.

Яке поняття систематичного порушення трудової дисципліни? Чи має значення для правильного звільнення Л. та обставина, на яку він послався? Як повинен вирішити справу суд?

№ 79. Ж. працював шофером науково-виробничого об'єднання "Промінь". За прогул без поважних причин у грудні 2015 р. йому була винесена догана. За спізнення на роботу в січні 2016 р. йому знову була винесена догана. Не зважаючи на застосовані до нього дисциплінарні стягнення, Ж. продовжував порушувати трудову дисципліну. У березні 2016 р. він самовільно залишив роботу на три години раніше і тому за згодою виборного органу первинної профспілкової організації був звільнений за прогул. Ж., вважаючи що причиною для його звільнення було неприязне ставлення до нього директора, звернувся до суду з позовом про поновлення на роботі і виплату заробітної плати за вимушений прогул. Суд відмовив йому в позові, зазначивши, що підстава для звільнення була, але не за п. 4 ст. 40 КЗпП, а за п. 3 ст. 40 КЗпП й відповідно до цього змінив формулювання причини звільнення.

Чи були підстави для звільнення Ж. за п. 4 ст. 40 КЗпП? Чи були підстави для його звільнення за п. 3 ст. 40 КЗпП? Чи вправі був суд змінити формулювання причини звільнення?

№ 80. Ф. працювала в НДІ металів інженером. У травні вона була звільнена за прогул без поважних причин, що виявилось у запізненні на роботу на 3 години 10 хв. Визнаючи звільнення необґрунтованим, бо вона прийшла на роботу через 2 години 50 хв. після початку роботи, про що є запис на прохідній у спеціальному журналі обліку тих, що спізнились, і свідчення начальника відділу кадрів, в якому через 3 години 2 хв. вона написала пояснення з приводу свого запізнення. Ф. звернулася з позовом до суду про поновлення її на роботі.

У суді представник інституту заперечував проти позову на тій підставі, що Ф. з'явилася на своє робоче місце через 3 години 10 хв. після початку робочого дня, а таке запізнення є без сумніву прогулом.

Визначте поняття прогулу без поважних причин. Чи вбачаєте Ви у діях Ф. прогул без поважних причин? Яке рішення повинен прийняти суд?

№ 81. До юридичної консультації Донецької обласної ради професійних спілок надійшов лист від шахтного комітету профспілки шахти № 5 “Великомостовська” того змісту: “На підставі якого пункту ст. 40 КЗпП України – 2 чи 5 – підлягають звільненню інваліди праці внаслідок трудового каліцтва. В п. 5 ст. 40 КЗпП України зазначено, що за працівниками, які втратили працездатність у зв’язку з трудовим каліцтвом або професійним захворюванням, місце роботи (посада) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності.

Отже, інвалідів від трудового каліцтва необхідно звільняти за п. 5 ст. 40 КЗпП України, який в цій частині передбачає самостійну підставу для розірвання трудового договору.

В той же час, виникає сумнів, чи не слід розривати трудовий договір з інвалідами від трудового каліцтва на підставі п. 2 ст. 40 КЗпП України з виплатою вихідної допомоги”.

Складіть письмову відповідь на цей запит.

№ 82. Бухгалтер М. за попередньою згодою виборного органу первинної профспілкової організації була звільнена з роботи в зв’язку з поновленням на роботі Т., який раніше працював на посаді бухгалтера.

Не погоджуючись із звільненням, М. звернулася з позовом до суду, в якому, посилаючись на свою вагітність, просила поновити її на роботі.

Який порядок звільнення працівників на підставі п. 6 ст. 40 КЗпП України? Який порядок звільнення з роботи вагітних жінок? Чи правильні дії роботодавця?

№ 83. Сантехнік Є., перебуваючи в нетверезому стані, вчинив бійку у квартирі клієнта, куди його запросили для ремонту стояка, що лопнув. За це він був притягнутий до кримінальної відповідальності і засуджений за хуліганство до умовної міри покарання. Начальник ЖЕУ, одержавши згоду виборного органу первинної профспілкової організації, звільнив Є. за п. 7 ст. 40 КЗпП України. Визнаючи своє звільнення неправильним, бо він був засуджений умовно без заборони працювати сантехніком, Є. звернувся до суду з позовом про поновлення на роботі і стягнення заробітку за час вимушеного прогулу.

Чи допустив Є. невиконання своїх трудових обов’язків?

Чи були підстави для застосування до нього п. 7 ст. 40 КЗпП України? Як повинен вирішити справу суд?

№ 84. Водій легкового автомобіля Я. після роботи, о 22 годині, прийшов на підприємство в нетверезому стані і під час спроби виїхати за територію був затриманий працівниками позавідомчої охорони. Наступного дня за згодою виборного органу первинної профспілкової організації він був звільнений за появу на роботі в нетверезому стані. Звернувшись до суду з позовом про поновлення на роботі, Я. хоча і не

заперечував проти того, що був у нетверезому стані, але зазначив, що це було поза робочим часом і тому звільнення його незаконне.

Хто може бути звільнений за п. 7 ст. 40 КЗпП України? Чи обґрунтовані заперечення Я.? Як повинен вирішити справу суд?

№ 85. Слюсар Ю. після закінчення робочого дня повернувся на підприємство з метою викрадення декількох деталей для дитячого велосипеда. Під час спроби винести через прохідну ці деталі він був затриманий працівниками охорони, які склали відповідний акт і направили його директорові для вжиття необхідних заходів. Директор ознайомився з актом і в той же день видав наказ про звільнення Ю. за п. 8 ст. 40 КЗпП України. Ю. звернувся до суду з позовом про поновлення на роботі. У суді він пояснив, що деталі взяв для ремонту дитячого велосипеда, бо не зміг їх купити в крамниці. Крім цього, Ю. вважав звільнення незаконним через те, що ці деталі він спробував винести в неробочий час.

Ваша думка про законність звільнення Ю.? Чи дотриманий порядок його звільнення? Як необхідно вирішити справу?

№ 86. З вини А. – бухгалтера торгівельного об'єднання – мали місце порушення під час проведення інвентаризації товарно-матеріальних цінностей у крамниці № 7. Головний бухгалтер об'єднання зажадав від неї пояснень і, зважаючи на те, що вона подає поганий приклад іншим працівникам, підготував проект її звільнення за п. 1 ст. 41 КЗпП України. Юрисконсульт відмовився завізувати цей проект, вважаючи, що А. не може бути звільнена за цією підставою.

Хто і в якому разі може бути звільнений за п. 1 ст. 41 КЗпП України? Хто правий в цій ситуації?

№ 87. В. працювала комірником на оптовому складі приватного підприємства “КРК”. Під час позачергової інвентаризації складу інвентаризаційна комісія виявила наявність лишків продуктів і безтоварну накладну. Директор підприємства звільнив В. з роботи за п. 2 ст. 41 КЗпП України. Вона вважала звільнення незаконним, бо лишки продуктів на складі – наслідок неправильного зважування окремих продуктів під час контрольної інвентаризації і включення до лишків продуктів, що належать їй особисто (олії, купленої нею на ринку для себе) і які вона не встигла віднести додому. Що стосується безтоварної накладної, то вона не є безтоварною, до неї внесені кури, які були передані на реалізацію без накладної внаслідок хвороби бухгалтера.

Що є підставою для застосування до працівника п. 2 ст. 41 КЗпП України? До яких працівників може бути застосований цей пункт? Як повинен вирішити справу суд?

№ 88. П. працювала бібліотекарем у школі. Під час інвентаризації було виявлено, що вона замінила книжки, які користуються найбільшим

попитом, на інші такої ж вартості. За згодою виборного органу первинної профспілкової організації вона була звільнена за п. 2 ст. 41 КЗпП України. Звернувшись до суду з позовом про поновлення на роботі, П., не заперечуючи факту підміни книжок, зазначила, що договір про повну матеріальну відповідальність з нею не укладався, матеріального збитку школі вона не завдала.

Що є підставою для звільнення за п. 2 ст. 41 КЗпП України? Чи є такі підстави в діях П.? Як вирішити справу?

№ 89. Майстер виробничого навчання К. 6 червня, перебуваючи у нетверезому стані в парку культури, був затриманий працівниками поліції, про що було повідомлено директора ПТУ.

7 червня К. поштовим листом надіслав заяву про звільнення за власним бажанням, яку директор ПТУ отримав 9 червня.

З 17 по 20 червня К. був тимчасово непрацездатним, а на 22 червня був запрошений на засідання виборного органу первинної профспілкової організації, на якому розглядалося питання про дачу згоди на його звільнення на підставі п. 3 ст. 41 КЗпП України.

К. відмовився від участі в засіданні виборного органу первинної профспілкової організації, оскільки вважав протизаконним розгляд питання про його звільнення за п. 3 ст. 41 КЗпП України. Враховуючи, що К. з 21 червня на роботу не виходив, виборний орган первинної профспілкової організації дав згоду на його звільнення, але не за п. 3 ст. 41 КЗпП України, а за п. 4 ст. 40 КЗпП України.

К. вимагав звільнення за власним бажанням на підставі заяви, яку він написав 7 червня.

Чи є вчинений К. проступок аморальним? Які категорії працівників підлягають звільненню за вчинення аморального проступку?

Ваша мотивована думка з приводу рішення виборного органу первинної профспілкової організації та щодо того, чи підлягає вимога К. задоволенню? Як вирішити справу?

№ 90 Н. звернулася до суду із позовом про поновлення на роботі. Наказом директора школи – інтернату вона була звільнена з посади помічника вихователя на підставі п.3 ст.41 КЗпП України. Підставою для наказу стали доповідні записки працівників школи-інтернату про те, що 14 березня 2017 р. Н. самотійно провела кореспондентів телебачення через жилий будинок, залучаючи дітей до зйомок і зриваючи учбовий процес; що після нічної зміни Н. 14 березня 2017 року в туалеті третього поверху було виявлено забруднення, у тому числі недопали цигарок; що з ранку 14 березня 2017 року у дівчат 8-9 класів були приклеєні довгі нігті яскравих кольорів. Зі слів учнів, після відбою Н. зібрала їх, накрила стіл, пригощала ковбасою, салом, соленими огірками, солодкою водою, клеїла нігті, що було її подарунком на 8-ме березня дівчатам, та виходила на сходову клітку з дівчатами - вихованцями палити цигарки.

Н. просила скасувати наказ про її звільнення, стягнути суму компенсації за час вимушеного прогулу виходячи з середнього заробітку і моральну шкоду у сумі 5 000 грн., яка полягає у тому, що через її незаконне звільнення вона була позбавлена коштів на утримання сім'ї, а саме звільнення за аморальний проступок є принизливим для неї. Як має вирішити справу суд.

№ 91. Виборний орган первинної профспілкової організації підприємства поставив вимогу директору про звільнення заступника начальника цеху Ц. за систематичні запізнення на роботу. Директор звільнив Ц. на підставі ст. 45 КЗпП України.

У яких випадках допускається звільнення за вимогою виборного органу первинної профспілкової організації? Чи законні дії виборного органу первинної профспілкової організації? Чи законне звільнення Ц.?

№ 92. Батьки неповнолітнього Т. звернулись до завідуючого радіомайстернею з вимогою про звільнення їх сина, якого прийняли в майстерню як учня радіомайстра. Свою вимогу батьки обґрунтували тим, що їх син Т. потрапив під вплив друзів, які не хочуть вчитися в школі. Т. закінчив лише 9 класів, тому повинен не працювати, а вчитись у школі.

Завідуючий майстернею відмовився звільнити Т. з роботи, пославшись на те, що він має нахил до радіосправи, сумлінно відноситься до роботи і має намір навчатися у вечірній школі. Батьки Т. звернулись з письмовою скаргою на завідуючого радіомайстернею до прокурора.

Дайте від імені прокурора письмову відповідь батькам Т.

№ 93. С. згідно з наказом був звільнений за власним бажанням з 5 серпня. Він подав у відділ кадрів обхідний лист без підпису комірника та завідуючого бібліотекою. Інспектор відділу кадрів запропонував С. здати книги в бібліотеку і в комору електродриль, видану йому для користування, інакше вона не видасть йому трудову книжку.

Через те що книжки з бібліотеки С. загубив, а дріль зламав, обхідний лист йому не підписали і трудову книжку та належну йому заробітну плату не видали. 29 жовтня С. звернувся до КТС з вимогою зобов'язати адміністрацію видати йому трудову книжку і належну йому до виплати суму.

Який порядок проведення розрахунку із працівником, що звільняється? Коли працівнику повинні видати трудову книжку і провести розрахунок? Як бути з відшкодуванням шкоди, заподіяної втратою книг і псуванням дрилі? Яким має бути рішення КТС?

Питання до самостійної роботи

1. Загальний і спеціальний порядок укладення трудового договору. Юридичні гарантії при прийнятті на роботу.

2. Різновиди трудових договорів. Особливості окремих видів трудових договорів:

2.1 трудовий договір з тимчасовими працівниками;

2.2 трудовий договір із сезонними працівниками

2.3 трудовий договір про надомну роботу

3. Органи, повноважні відсторонити від роботи. Порядок відсторонення від роботи.

4. Юридичні гарантії при припиненні трудового договору. Гарантії захисту працівників від необґрунтованих звільнень. Додаткові гарантії при звільненні деяких категорій працівників.

5. Розірвання трудового договору за ініціативою третіх осіб.

6. Припинення трудового договору внаслідок обставин, які не залежать від волі сторін.

7. Строки розрахунку при звільненні та відповідальність за його затримку.

8. Правові наслідки незаконного звільнення працівників.

9. Анулювання, визнання недійсним, призупинення дії трудового договору у зарубіжних країнах.

Питання до модульного контролю за модулем 2. “Трудовий договір”

1. Свобода праці. Заборона примусової праці.
2. Право людини на працю: загальна характеристика.
3. Правові форми реалізації громадянами права на працю.
4. Гарантії забезпечення права громадян на працю.
5. Юридичні гарантії при укладенні, зміні та припиненні трудового договору.
6. Поняття трудового договору. Загальна характеристика його сторін.
7. Відмінність трудового договору від суміжних цивільно-правових договорів, пов'язаних з працею.
8. Сторони трудового договору.
9. Зміст трудового договору.
10. Загальний і спеціальний порядок укладення трудового договору.
11. Обмеження спільної роботи родичів на підприємстві, в установі, організації.
12. Форми і строк трудового договору.
13. Особливості правового регулювання праці тимчасових і сезонних працівників.
14. Поняття та строк випробування при прийнятті на роботу.
15. Результати випробування при прийнятті на роботу. П. 11 ст.40 КЗпП України
16. Сумісництво. Суміщення професій (посад).
17. Класифікація трудових договорів за ознакою типовості. Різновиди трудових договорів.

18. Особливості трудового договору про надомну роботу.
19. Особливості трудового договору про “позикову” (лізингову) працю.
20. Особливості трудового договору з розподілом робочого місця.
21. Особливості трудового договору про роботу на умовах неповного робочого часу.
22. Зміна умов трудового договору.
23. Поняття та види переведень на іншу роботу.
24. Порядок переведення на іншу роботу.
25. Переміщення.
26. Зміна істотних умов праці: поняття і порядок.
27. Тимчасове переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором.
28. Тимчасове переведення працівника на іншу роботу в разі простою.
29. Поняття та підстави відсторонення від роботи.
30. Припинення трудового договору з обставин, що не залежать від волі сторін.
31. Підстави розірвання трудового договору за ст. 7 КЗпП України.
32. Порядок розірвання трудового договору за ст. ст. 38 і 39 КЗпП України.
33. Порядок розірвання трудового договору за п. 1 ст. 40 КЗпП України.
34. Порядок розірвання трудового договору за п.2 ст.40 КЗпП України.
35. Порядок розірвання трудового договору за п.3 ст. 40 КЗпП України.
36. Порядок розірвання трудового договору за п.4 ст. 40 КЗпП України.
37. Порядок розірвання трудового договору за п.5 ст.40 КЗпП України.
38. Порядок розірвання трудового договору за п.6 ст.40 КЗпП України.
39. Порядок розірвання трудового договору за п.7 ст.40 КЗпП України.
40. Порядок розірвання трудового договору за п.8 ст.40 КЗпП України.
41. Порядок розірвання трудового договору за п.10 ст.40 КЗпП України.
42. Порядок розірвання трудового договору за п.11 ст.40 КЗпП України.
43. Порядок розірвання трудового договору за п.1 ст.41 КЗпП України.
44. Порядок розірвання трудового договору за п.1-1 ст.41 КЗпП України.
45. Порядок розірвання трудового договору за п.2 ст.41 КЗпП України.
46. Порядок розірвання трудового договору за п.3 ст.41 КЗпП України.
47. Порядок розірвання трудового договору за п.4 ст.41 КЗпП України;
48. Порядок розірвання трудового договору за п.п.5 ст.41 КЗпП України.
49. Розірвання трудового договору з ініціативи третіх осіб.
50. Продовження дії строкового трудового договору на невизначений строк.
51. Вихідна допомога.
52. Строки розрахунку при звільненні та відповідальність за його затримку.
53. Правові наслідки незаконного звільнення з роботи.

Модуль 3. Правове регулювання умов праці

Тема 9. Робочий час та час відпочинку

Ключові слова: робочий час, нормований робочий час, ненормований робочий час, нормальний робочий час, скорочений робочий час, неповний робочий час, режим робочого часу, облік робочого часу, надурочні роботи, право на відпочинок, час відпочинку, святкові дні, неробочі дні, право на відпустку, відпустка

Метою вивчення цієї теми є формування у студентів знань про правове регулювання робочого часу та часу відпочинку. Студенти повинні знати поняття робочого часу, його види: нормальний (урочний) та понаднормальний (позаурочний) робочий час. Також необхідно розуміти в чому полягає сутність видів нормального робочого часу: нормального, скороченого та неповного робочий час, яка процедура їх встановлення.

Важливу роль в опануванні цієї теми грає розуміння що представляє собою режим і облік робочого часу, які їх види існують. Особливу увагу слід приділити з'ясуванню питання що представляє собою ненормований робочий час, яким категоріям працівників він може бути встановлений та яким чином. Також необхідно знати поняття надурочних робіт, порядок їх застосування та випадки обмеження. Варто також встановити і вивчити сучасні тенденції до індивідуалізації режимів робочого часу у світі, усвідомити сутність права на відпочинок, шляхи його реалізації, поняття часу відпочинку, його види.

Особливу увагу слід приділити правовому регулюванню відпусток Україні. Зокрема: праву на відпустку та його реалізації, поняттю та видам відпустки, порядку їх надання.

Після ретельного вивчення цієї теми студенти повинні знати норми чинного законодавства з питань правового регулювання робочого часу та часу відпочинку та вміти вирішувати практичні ситуації з означеної теми. Також вони мають надавати характеристику правового регулювання робочого часу та часу відпочинку в Україні в світлі міжнародних стандартів і зарубіжного досвіду.

Зміст

1. Поняття робочого часу та його види:
2. Режим робочого часу та порядок його встановлення. Сучасні тенденції до індивідуалізації режимів робочого часу у світі.
3. Облік робочого часу та його види.
4. Надурочні роботи та порядок їх застосування.
5. Право працівників на відпочинок.
6. Поняття і види часу відпочинку.
7. Право працівників на відпустку і гарантії його реалізації.
8. Види відпусток:

Щорічні оплачувані основна та додаткова відпустка і порядок їх надання та перенесення;

додаткові відпустки у зв'язку з навчанням і порядок їх надання.

відпустка для підготовки та участі в змаганнях і порядок їх надання.

творчі відпустки і порядок їх надання.

соціальні відпустки і порядок їх надання.

відпустки без збереження заробітної плати і порядок їх надання.

9. Правове регулювання відпусток у зарубіжних країнах.

Нормативно-правові акти та література

1. Додаток до Європейської соціальної хартії (переглянутої). Верховна Рада України. *Офіційний вісник України*. 2006. №40. ст.2660.
2. Європейська соціальна хартія (переглянута). Рада Європи: Хартія, Міжнародний документ від 03.05.1996р. № ETS N 163. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_062.
3. Загальна декларація прав людини. ООН: Міжнародний документ від 10.12.1948 р. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_015.
4. Кодекс законів про працю України. Верховна Рада УРСР: Кодекс України; Закон від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page>.
5. Конвенція про роботу на умовах неповного робочого часу. Міжнародна організація праці: Міжнародний документ; Конвенція МОП №175, 1994 р. *Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1965-1999 р.)*: В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.2. С.1447 – 1452.
6. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять. Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 25.06.1958 № 111. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_161.
7. Конвенція про нічну працю жінок (переглянута). Міжнародна організація праці: Міжнародний документ; Конвенція МОП №89, 1948 р. *Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.)*: В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С.449 – 453.
8. Конвенція про обмеження нічної праці дітей та підлітків на непромислових роботах. Міжнародна організація праці: Міжнародний документ; Конвенція МОП №79, 1946 р. *Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.)*: В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С.406 – 411.

9. Конвенція про оплачувані відпустки. Міжнародна організація праці: Міжнародний документ, Конвенція №132, 1970 р. *Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1965-1999 р.)*: В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.2. С.922 – 927.
10. Конвенція про оплачувані відпустки. Міжнародна організація праці: Міжнародний документ, Конвенція №52, 1936 р. *Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.)*: В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С.253 – 256.
11. Конвенція про основні цілі та норми соціальної політики: Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 22.06.1962 № 117. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_016.
12. Конвенція про працю жінок у нічний час. Міжнародна організація праці: Міжнародний документ; Конвенція МОП №41, 1934 р. *Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.)*: В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С.208 – 211.
13. Конвенція про примусову чи обов'язкову працю: Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 28.06.1930 № 29. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_136.
14. Конвенція про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця. Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 22.06.1982 № 158. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_005.
15. Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками: Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 23.06.1981 № 156. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_010.
16. Конвенція про робочий час у промисловості. Міжнародна організація праці: Міжнародний документ; Конвенція МОП №1, 1919 р. *Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.)*: В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С.19– 25.
17. Конвенція про робочий час у торгівлі та установах. Міжнародна організація праці: Міжнародний документ; Конвенція МОП №30, 1930 р. *Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.)*: В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С.136 – 140.
18. Конвенція про скасування примусової праці. Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 25.06.1957 № 105. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_013.

19. Конвенція про скорочення робочого часу до сорока годин на тиждень. Міжнародна організація праці: Міжнародний документ; Конвенція МОП №47, 1935 р. *Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т.* Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С.230 – 231.
20. Конвенція про щотижневий відпочинок у промисловості. Міжнародна організація праці: Міжнародний документ, Конвенція №: №14, 1921 р. *Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т.* Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С.64 – 66.
21. Конвенція про щотижневий відпочинок у торгівлі та в установах Міжнародна організація праці: Міжнародний документ, Конвенція №106, 1957 р. *Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т.* Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С.630 – 634.
22. Конституція України. Верховна Рада України: Конституція; Закон від 28.06.1996 р. №254к/96-ВР. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.
23. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права. ООН: Міжнародний документ від 16.12.1966 р. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_042.
24. О дежурствах на предприятиях и в учреждениях. Секретариат ВЦСПС; Постановление от 2 апреля 1954 / Кодекс законів про працю з постатейними матеріалами. Ч.1 / укладачі: В.С. Ковальський, Л.П. Ляшко. К: Юрінком Інтер, 2004. с.372.
25. Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій/ Мінпраці України (до 1997р.), Мін'юст України, Мінфін України; Наказ, Положення, Перелік від 28.06.1993 № 43. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0076-93>.
26. Про відпустки. Верховна Рада України: Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80>.
27. Про дискримінацію в галузі праці та занять: Конвенція МОП №111, 1958 р. *Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т.* Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С. 648-651.
28. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Верховна Рада України; Закон від 08.09.2005 № 2866-IV. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>.
29. Про зайнятість населення. Верховна Рада України: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.

30. Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя. Верховний Суд; Постанова від 01.11.1996 № 9. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-96>.
31. Про затвердження Порядку застосування Списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці. Кабінет Міністрів України; Постанова, Список від 17.11.1997 № 1290. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1290-97-%D0%BF>.
32. Про затвердження умов, тривалості, порядок надання та оплати творчих відпусток. Кабінет Міністрів України; Постанова, Умови від 19.01.1998 № 45. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/45-98-%D0%BF>.
33. Про колективні договори і угоди. Верховна Рада України: Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>.
34. Про міжнародні договори України. Верховна Рада України; Закон від 29.06.2004 № 1906-IV. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1906-15>.
35. Про оплату праці. Верховна Рада України : Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>.
36. Про охорону праці. Верховна Рада України: Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-XII. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>.
37. Про практику розгляду судами трудових спорів. Верховний Суд України: Постанова від 06.11.1992 № 9. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>.
38. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності. Верховна Рада України: Закон від 15.09.1999 № 1045-XIV. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1045-14>.
39. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої). Верховна Рада України: Закон України від 14 вересня 2006 р. № 137 – V: URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/137-16>.
40. Про соціальний діалог в Україні. Закон від 23.12.2010 № 2862-VI. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2862-17>.
41. Рекомендації щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці. Міністерство праці та соціальної політики України; Наказ від 10 жовтня 1997 р. №7. *Праця і зарплата*. 1997. №23.
42. Рекомендація про роботу на умовах неповного робочого часу. Міжнародна організація праці: Міжнародний документ; Рекомендація МОП №182, 1994 р. *Конвенції та рекомендації*

- ухвалені Міжнародною організацією праці (1965-1999 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.2. С.1452 – 1456.
- 43.Рекомендація про оплачувані відпустки. Міжнародна організація праці: Міжнародний документ, Рекомендація №47, 1936 р. *Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С.257 – 258.*
 - 44.Рекомендація про працю жінок у нічний час у сільському господарстві. Міжнародна організація праці: Міжнародний документ; Рекомендація МОП №13, 1921 р. *Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С.59.*
 - 45.Рекомендація про скорочення тривалості робочого часу. Міжнародна організація праці: Міжнародний документ; Рекомендація МОП №116, 1962 р. *Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С.696 – 700.*
 - 46.Рекомендація про щотижневий відпочинок у торгівлі та в установах. Міжнародна організація праці: Міжнародний документ, Рекомендація №103, 1957 р. *Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С.635 – 636.*
 - 47.Типовое положение о вахтовом методе организации работ. Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС; Постановление от 3 декабря 1981 г. *Бюллетень Госкомтруда СССР. 1982. №6.*
 - 48.Болотіна Н.Б. Трудове право України : підруч. К. : Вікар, 2003. 725 с.
 - 49.Венедиктова В. Регулювання ненормованого робочого часу в умовах ринкової економіки. *Право України. 1999. №7. с.104-106, 131.*
 - 50.Гаращенко Л. П. Правове регулювання відпусток за законодавством України: Монографія. К.: Редакція газети „Іменем Закону”, Павлім, 2003. 224с.
 - 51.Гаращенко Л. Регулювання відпусток в конвенціях МОП та нормативних актах країн Європи. *Право України. 1999. №10. С.90-93.*
 - 52.Гаращенко Л.П. Проблеми правового регулювання відпусток в Україні. *Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України. 1998. №2. С.32-38.*
 - 53.Гаращенко Л.П. Проблеми реалізації права на відпустку в Україні. *Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України. 2001. №1. С.30-33.*
 - 54.Гаращенко Л.П. Удосконалення правового регулювання відпусток в Україні. *Правова держава: Щорічник наук. праць Інституту*

- держави і права ім. В.М. Корецького НАН України. Вип.13. К. : Вид. Дім "Юрид. кн.", 2002. С. 495-500.
- 55.Гордієнко М.І. Окремі проблеми правового регулювання робочого часу та часу відпочинку. *Кодифікація трудового законодавства України: стан та перспективи*: матеріали науково-практичної конференції. Харків: Нац.ун-т внутр.справ, 2004. С. 122-127.
 - 56.Гуцу С.Ф. Навчальні та творчі відпустки за законодавством України. Збірник наукових праць Харківського національного університету ім. Г.С.Сковороди. Серія Право. Х., 2005. Вип. 5. С. 82-88.
 - 57.Гуцу С.Ф. Регулювання відпусток спеціального цільового призначення в міжнародно-правових актах та законодавстві зарубіжних країн. Збірник наукових праць Харківського національного університету ім. Г.С.Сковороди. Серія Право. Х., 2006. Вип. 7. С.145-152.
 58. Жернаков В. Трудове право: підручник / за ред. В. В. Жернакова ; Нац. ун-т "Юрид. акад. України ім. Я. Мудрого". Харків: Право, 2013. - 496 с.
 - 59.Киселёв И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник для вузов. М.: Дело, 1999.728 с.
 - 60.Коваленко О.О. Правове регулювання робочого часу неповнолітніх: сучасний стан та перспективи розвитку. Науковий журнал Харківського національного університету внутрішніх справ. *Право і безпека*. Х., 2007. 7'1. С.124-126.
 - 61.Красюк Т.В. Правове регулювання робочого дня і робочого часу науково-педагогічних працівників. *Актуальні проблеми науки трудового права в сучасних умовах ринкової економіки*. Матеріали науково-практичної конференції. Харків: Нац. ун-т внутр. справ, 2003. С. 154-156.
 - 62.Пархоменко Л. Міжнародно-правове регулювання робочого часу і часу відпочинку. *Праця і зарплата*. 2002. №28.
 - 63.Процевский А.И. Понятие и практика применения сверхурочных работ. *Радянське право*. 1959. №6.
 - 64.Процевский А.И. Понятие рабочего дня и вопросы режима рабочего дня . *Радянське право*. 1961. №4.
 - 65.Процевский А.И. Рабочее время и рабочий день по советскому трудовому праву. М.: Гос.изд-во юр.лит., 1963. 184 с.
 - 66.Процевський В.О. Трудове право України: навч. посіб. / В.О. Процевський. Х. : ХНПУ ім. Г. С. Сковороди, 2006. 264 с.
 - 67.Процевський О.І. Методологічні засади трудового права. Х. : ХНАДУ, 2014. 260 с.
 - 68.Процевський О.І. Окремі питання щодо єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин. Зб.наук.праць

- національного педагогічного ун-ту ім.Г.С.Сковороди: Серія Право, Харків: ХНАДУ. 2007. Вип.9. С.39-48.
- 69.Трудове право України: Академічний курс. Підручник / за заг.ред. Н.М.Хуторян. К.: Видавництво А.С.К, 2004. 608 с.
- 70.Трудове право України: Академічний курс. Підручник / за ред. П.Д.Пилипенка. 2-е вид., перероб. і доп. К.: Видавничий дім "Ін-Юре", 2006. 544 с.
- 71.Трудове право України: підручник / М. І. Іншин [та ін.] ; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка, Нац. ун-т "Києво-Могилян. акад.". Київ : Юрінком Інтер, 2016. 556 с.
- 72.Шевчук Т.П. Проблеми забезпечення нормальної тривалості робочого часу в Україні: міжнародні стандарти та зарубіжний досвід. *Актуальні проблеми науки трудового права в сучасних умовах ринкової економіки*. Матеріали науково-практичної конференції. Харків: Нац. ун-т внутр. справ, 2003. С. 176-177.
- 73.Яковлєва Г.О. Щодо часу відпочинку наукових працівників. *Трудове право України: сучасний стан та перспективи*. Матеріали науково-практичної конференції. М. Сімферополь. 2008. С.94-101.

Завдання до практичних занять

№ 94. Директор заводу передав виконання обов'язків по обліку цінностей на матеріальному складі бухгалтеру розрахункової групи Д.

Попрацювавши декілька днів, Д. прийшов до висновку, що протягом 8-годинного робочого дня виконати обсяг покладених на нього обов'язків неможливо, про що він доповів директорові заводу з проханням або звільнити його від частини обов'язків, або дати на допомогу ще одного працівника.

Директор заводу прохання Д. відхилив, посилаючись на те, що його робочий день ненормований і він зобов'язаний працювати також у позаурочний час, а потім наказом зобов'язав Д. працювати до 19 години, хоч робочий день для службовців заводоуправління закінчувався о 17 годині.

Чи правильні дії директора? Яка тривалість робочого часу в Україні? Яким нормативним актом вона встановлена?

№ 95. Директор заводу видав наказ, яким зобов'язав майстра ливарного цеху М. після закінчення зміни залишатися на робочому місці протягом однієї години і забезпечувати нормальну роботу другої зміни. Свій наказ директор мотивував тим, що робочий день майстра ливарного цеху ненормований.

Дії директора М. оскаржив до КТС, вказуючи на те, що робочий день працюючих в ливарному цеху скорочений, тому він не повинен залишатися на роботі понад встановлену норму робочого часу.

Чи правильні заперечення М.? Яка тривалість робочого часу майстра виробництва? Чи застосовується ненормований робочий день при шкідливих умовах праці?

№ 96. Технолог Ч. звернулася із заявою до директора заводу 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 Ч., посилаючись на те, що умови виробництва не дозволяють йому дати згоду на встановлення неповного робочого часу і запропонував звільнитися за власним бажанням.

Які підстави і порядок встановлення неповного робочого часу?

Чи законні дії директора заводу?

№ 97. У зв'язку з необхідністю завершення ремонтно-будівельних робіт у строк прораб Є. запропонував робітникам залишатися після роботи на 2 години протягом трьох днів підряд. Після здачі в експлуатацію об'єкта робітники поцікавилися у директора будівельної фірми, як буде компенсована надурочна робота. Однак директор відповів, що ніякого розпорядження про залучення працівників до надурочної роботи він не видавав, крім того, працівники отримали премію за здачу об'єкта у строк.

Чи мала місце в цьому випадку надурочна робота? Який порядок залучення до надурочних робіт?

№ 98. Адміністратор готелю “Україна” Л. чергувала 1 і 2 травня, у зв'язку з чим вона звернулася до директора готелю з проханням будь-яким чином компенсувати роботу у святкові дні. Л. було в цьому відмовлено з тієї причини, що вона працювала у святкові дні згідно з графіком чергувань.

Чи правомірна відмова директора?

Чи компенсується робота у святкові та неробочі дні?

№ 99. Директорові підприємства терміново знадобилося надрукувати ряд документів, але секретарки на робочому місці не було. Був час обідньої перерви і вона знаходилась поза територією підприємства. Після закінчення перерви директор зробив зауваження секретарці, що вона вийшла за межі підприємства, не запитавши його дозволу.

Дайте аналіз дій директора. Які види часу відпочинку Ви знаєте?

№ 100. Ф. працював пекарем на підприємстві “Юлія”. Проробивши рік, він вимагав надання відпустки, однак директор підприємства йому в цьому відмовив, пославшись на те, що у них приватне підприємство, а відпустка надається тільки на державних підприємствах.

Чи правомірна відмова директора? Хто має право на відпустку?

№ 101. Наказом міського управління транспорту та зв'язку від 12 серпня К. було надано щорічну відпустку тривалістю 30 календарних днів з 13 серпня по 12 вересня 2018 р. включно з наступним звільненням за власним бажанням за ст.38 КЗпП.

10 вересня 2016 р. до закінчення терміну відпустки, К. подав до канцелярії міського управління транспорту та зв'язку заяву, в якій просив вважати недійсною його заяву про звільнення і повідомив про намір продовжити роботу з 12 вересня 2018 р. Проте, на підставі наказу від 20 серпня К. було звільнено. К. звернувся до суду з позовом про поновлення на роботі.

Як вирішить справу суд? Яку дату слід вважати датою звільнення: останній день роботи чи останній день відпустки? Чи можна у даній ситуації відізвати заяву про звільнення за власним бажанням?

№ 102. До юрисконсульта фабрики звернулися працівники з питанням про правомірність наказу директора фабрики щодо надання відпустки без збереження заробітної плати строком на два місяці у зв'язку з відсутністю сировини для виконання робіт.

Якою має бути відповідь юрисконсульта?

Чи мають право працівники вимагати оплату за час відпустки без збереження заробітної плати з ініціативи або уповноваженого ним органу?

№ 103. Інженер машинобудівного підприємства Х. пішов у відпустку з 1 серпня 2018 р. на 26 календарних днів згідно з графіком відпусток. Однак у зв'язку з тим, що підприємство отримало вигідне замовлення, Х. було відкликано з відпустки 11 серпня. Директор підприємства пояснив, що виконання отриманого замовлення неможливе без кваліфікованих працівників.

Чи правомірні дії директора?

Чи можливе перенесення відпустки на наступний рік?

№ 104. Слюсарю-інструментальнику Б., який навчався у вечірній школі, в період випускних екзаменів була надана 20-денна відпустка без збереження заробітної плати. Після закінчення школи Б. одержав 10-денну відпустку для здачі вступних екзаменів до вищого навчального закладу на заочну форму навчання. Будучи прийнятим у ЗВО, Б. звернувся до юридичної консультації за роз'ясненням, чи зберігається за ним середній заробіток за обидві вказані відпустки і на які відпустки він має право в період навчання у ЗВО?

Кому і якої тривалості надаються відпустки в зв'язку з навчанням? Який порядок надання відпустки без збереження заробітної плати?

Питання до самостійної роботи

1. Поняття та характеристика робочого тижня
2. Поняття та характеристика робочої зміни.

3. Поняття та характеристика робочого дня.
4. Сучасні тенденції до індивідуалізації режимів робочого часу у світі.
5. Обмеження надурочних робіт.
6. Право працівників на відпочинок.
7. Право працівників на відпустку і гарантії його реалізації
8. Додаткові відпустки у зв'язку з навчанням та порядок їх надання.
9. Відпустка для підготовки та участі в змаганнях;
10. Творчі відпустки та порядок їх надання.
11. Соціальні відпустки та порядок їх надання.

Тема 10. Оплата праці

Ключові слова: оплата праці, заробітна плата, методи правового регулювання заробітної плати, мінімальна заробітна плата, основна заробітна плата, додаткова заробітна плата, тарифна система оплати праці, система оплати праці, норми праці, гарантії та компенсації.

Метою вивчення даної теми є формувань знань у студентів про правове регулювання оплати праці. Студенти повинні знати визначення понять “оплата праці”, “заробітна плата” та вміти проводити розмежування між ними.

Необхідно зрозуміти сутність методів правового регулювання заробітної плати – державного та договірної та напрями, за якими вони здійснюються; усвідомити що являє собою мінімальна заробітна плата та яким чином вона встановлюється. Також треба з'ясувати функції, структуру заробітної плати.

Особливу увагу слід приділити вивченню тарифної системи оплати праці, її структурним елементам; системам оплати праці; вивчити що таке гарантійні та компенсаційні виплати, як провадиться оплата праці при відхиленні від встановлених нормальних умов праці.

Важливо розглянути і усвідомити права працівників на оплату праці та їх забезпечення, передбачені міжнародним та національним законодавством.

Оволодіння знаннями з цієї теми повинно дати змогу студентам вирішувати практичні ситуації, що стосуються проблем правового регулювання оплати праці.

Зміст

1. Поняття оплати праці і заробітної плати.
2. Методи правового регулювання заробітної плати: державний та договірний.
3. Функції заробітної плати.
4. Структура заробітної плати.

5. Тарифна система та її елементи: тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів, тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники).
6. Система оплати праці та її види.
7. Гарантійні та компенсаційні виплати.
8. Оплата праці при відхиленні від встановлених нормальних умов праці.
9. Права працівників на оплату праці та їх забезпечення.

Нормативно-правові акти та література

1. Додаток до Європейської соціальної хартії (переглянутої). Верховна Рада України. Офіційний вісник України. 2006. №40. Ст.2660.
2. Європейська соціальна хартія (переглянута). Рада Європи: Хартія, Міжнародний документ від 03.05.1996р. № ETS N 163. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_062ю
3. Загальна декларація прав людини. ООН : Міжнародний документ від 10.12.1948 р. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_015.
4. Інструкція про службові відрядження в межах України та за кордон Мінфін України; Наказ, Інструкція від 13.03.1998 № 59. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0218-98>.
5. Кодекс законів про працю України. Верховна Рада УРСР : Кодекс України; Закон від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page>.
6. Конвенція про встановлення мінімальної заробітної плати. Міжнародна організація праці: Міжнародний документ; Конвенція №131, 1970 р. *Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1965-1999р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.2. С.907 – 910.*
7. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять. Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 25.06.1958 № 111. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_161.
8. Конвенція про захист прав людини та основних свобод. Рада Європи: Конвенція, Міжнародний документ від 04.11.1950р. *Юридичний вісник України. 2005. №48.*
9. Конвенція про охорону заробітної плати. Міжнародна організація праці; Міжнародний документ; Конвенція №95, 1949 р. *Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С.493 – 4946.*
10. Конвенція про процедуру встановлення мінімальної заробітної плати. Міжнародна організація праці; Міжнародний документ; Конвенція №26, 1928 р. *Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С.104 – 106.*

11. Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками: Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 23.06.1981 № 156. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_010.
12. Конвенція про рівну винагороду. Міжнародна організація праці; Міжнародний документ; Конвенція №100, 1951 р. *Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.)*: В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С.538 – 541.
13. Конституція України. Верховна Рада України: Конституція; Закон від 28.06.1996 р. №254к/96-ВР. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.
14. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права. ООН : Міжнародний документ від 16.12.1966 р. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_042.
15. Порядок проведення індексації грошових доходів населення. Кабінет Міністрів України; Постанова, Порядок від 17.07.2003 № 1078. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1078-2003-%D0%BF>.
16. Про дискримінацію в галузі праці та занять. Міжнародна організація праці: Міжнародний документ; Конвенція МОП №111, 1958 р. *Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.)*: В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С. 648-651.
17. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Закон від 08.09.2005 № 2866-IV. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>.
18. Про індексацію грошових доходів населення. Верховна Рада УРСР; Закон від 03.07.1991 № 1282-XII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1282-12>.
19. Про колективні договори і угоди. Верховна Рада України: Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>.
20. Про міжнародні договори України. Верховна Рада України; Закон від 29.06.2004 № 1906-IV. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1906-15>.
21. Про оплату праці. Верховна Рада України : Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>.
22. Про перелік населених пунктів, яким надається статус гірських. Кабінет Міністрів України; Постанова, Перелік від 11.08.1995 № 647. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/647-95-%D0%BF>.
23. Про перелік товарів, не дозволених для виплати заробітної плати натурою. Кабінет Міністрів України; Постанова від 03.04.1993 № 244. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/244-93-%D0%BF>.

24. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Верховна Рада України: Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80>.
25. Про практику розгляду судами трудових спорів. Верховний Суд України: Постанова від 06.11.1992 № 9. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>.
26. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності. Верховна Рада України : Закон від 15.09.1999 № 1045-XIV. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1045-14>.
27. Про статус гірських населених пунктів в Україні. Верховна Рада України; Закон від 15.02.1995 № 56/95-ВР. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/56/95-%D0%B2%D1%80>.
28. Рекомендація про встановлення мінімальної заробітної плати. Міжнародна організація праці: Міжнародний документ; Рекомендація №135, 1970 р. *Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1965-1999 р.):* В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.2. С.911 – 913.
29. Рекомендація про рівну винагороду. Міжнародна організація праці; Міжнародний документ; Рекомендація №90, 1951 р. *Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.):* В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С.542 – 547.
30. Божко В.М. Матеріальна відповідальність щодо виплати заробітної плати за колективно-договірними відносинами. Зб.наук.праць: Серія Право, Харків: ХНАДУ. 2004. Вип.4. С.59-61.
31. Божко В.М. Мінімальна заробітна плата. Зб.наук.праць ХДПУ ім.Г.С.Сковороди. Серія: Економіка і право. 1999. №2. С.169- 178.
32. Божко В.М. Об'єднання роботодавців як суб'єкт правовідносин із договірною регулювання заробітної плати. Зб.наук.праць ХДПУ ім.Г.С.Сковороди. Серія: Економіка і право. 1999. №3. С.126-132.
33. Божко В.М. Органи місцевого самоврядування як суб'єкт договірною регулювання заробітної плати. *Матеріали I міжнародного наукового конгресу.* Збірник наукових праць УАДУ ХФ. Х., 2001. Ч.3. С.77-79.
34. Божко В.М. Термінологічні відмінності оплати праці від заробітної плати. Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці і соціального забезпечення: Тези доповідей та наукових повідомлень учасників II Міжнародної науково-практичної конференції; м.Харків. 2010. С.104-110.
35. Болотіна Н.Б. Трудове право України: підруч. / Н.Б. Болотіна. К. : Вікар, 2003. 725 с.
36. Гетьманцева Н. Співвідношення централізованого і локального регулювання заробітної плати. Право України. 1997. №12.

37. Жернаков В. Трудове право : підручник / за ред. В. В. Жернакова ; Нац. ун-т "Юрид. акад. України ім. Я. Мудрого". Харків : Право, 2013. 496 с.
38. Киселёв И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник для вузов. М.: Дело, 1999. 728 с.
39. Киселёв И.Я. Сравнительное трудовое право: Учебник. М.: ТК Велби, Проспект, 2005. 360 с.
40. Процевский А.И. Заработная плата и эффективность общественного производства. Харьков: Вища школа, 1975. 168 с.
41. Процевский А.И. Проект Трудового кодекса Украины и европейские стандарты оплаты труда // *Современные тенденции в развитии трудового права и права социального обеспечения*: материалы Международной научно-практической конференции / под ред. К.Н. Гусова. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2007. – С.403-411.
- 42..
43. Процевський В.О. Трудове право України: навч. посіб. Х. : ХНПУ ім. Г. С. Сковороди, 2006. 264 с.
44. Процевський О. Окремі питання захисту права на заробітну плату в судовому порядку. *Право України*. 2006. №3..
45. Процевський О. Проблеми оплати праці у проекті Трудового кодексу України права. *Юридичний вісник*. 2005. № 47 (543). С. 8–9; № 48. С. 8–9.
46. Процевський О.І. Методологічні засади трудового права. Х. : ХНАДУ, 2014. 260 с.
47. Процевський О.І. Окремі питання щодо єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин. *Зб.наук.праць національного педагогічного ун-ту ім.Г.С.Сковороди: Серія Право*, Харків: ХНАДУ. 2007. Вип.9. - С.39-48.
48. Процевський О.І. Окремі проблеми взаємодії норм матеріального та процесуального трудового права щодо визначення та виплати заробітної плати. *Збірник наукових праць Харківського національного університету ім. Г.С.Сковороди. Серія Право. Х.*, 2007. Вип. 8. С. 25-36.
49. Процевський О.І. Проблеми правового регулювання оплати праці у проекті Трудового кодексу України. *Збірник наукових праць Харківського національного університету ім. Г.С.Сковороди. Серія Право. Х.*, 2005. Вип. 5. С.5-10.
50. Процевський О.І. Проект Трудового кодексу України та європейські стандарти оплати праці. *Збірник наукових праць Харківського національного університету ім. Г.С.Сковороди. Серія Право. Х.*, 2006. Вип. 6. С.58 –64.
51. Трудове право України: Академічний курс. Підручник / за заг.ред. Н.М.Хуторян. К.: Видавництво А.С.К, 2004. 608 с.

52. Трудове право України: Академічний курс. Підручник / за ред. П.Д.Пилипенка. 2-е вид., перероб. і доп. К.: Видавничий дім "Ін-Юре", 2006. 544 с.
53. Трудове право України: підручник / М. І. Іншин [та ін.] ; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка, Нац. ун-т "Києво-Могилян. акад.". Київ : Юрінком Інтер, 2016. 556 с.

Завдання до практичних занять

№ 105. У листопаді 2001 р. Н. звернувся до суду з позовом до закритого акціонерного товариства "Рахівський лісокомбінат" (далі ЗАТ) про стягнення 850 грн. гірських надбавок (тобто додаткових нарахувань у розмірі 25% від суми заробітної плати), посилаючись на те, що 16 серпня 2001 р. його було звільнено з роботи, однак повністю розрахунок з ним не проведено. Під час розгляду справи Н. збільшив свої позовні вимоги, зазначивши, що він є мешканцем м. Рахів, який має статус гірського населеного пункту і на території якого розташований лісокомбінат, однак з січня 1996 по 2001 р. гірські надбавки йому не виплачували, оскільки керівники лісокомбінату приховали факт підвищення з 1 січня 1996 р. тарифних ставок і посадових окладів працівникам підприємств, розташованих на території населених пунктів, яким надано статус гірських, а тому, просив поновити строк для звернення до суду і стягнути з відповідача на його користь 1 тис. 181 грн. гірських надбавок.

Рахівський районний суд Закарпатської обл. рішенням від 24 січня 2002 р. позов задовольнив: постановив стягнути із ЗАТ на користь Н. 1 тис. 181 грн. гірських надбавок, а також 51 грн. державного мита.

Колегія суддів судової палати у цивільних справах Апеляційного суду Закарпатської обл. рішенням від 11 квітня 2002 р. рішення суду першої інстанції скасувала і постановила нове рішення, яким у задоволенні позову відмовила на тій підставі, що Н. не надав посвідчення громадянина, який працює на території гірського населеного пункту.

У касаційній скарзі Н. просив скасувати рішення апеляційного суду і залишити без змін рішення районного суду, посилаючись на неправильне застосування судом апеляційної інстанції норм матеріального права. Зокрема, скаржник вказував на неправильне застосування апеляційним судом положень Закону України від 15 лютого 1995 р. № 56/ 95- ВР «Про статус гірських населених пунктів в Україні», а також Постанов КМУ від 11 серпня 1995 р. № 647 «Про перелік населених пунктів, яким надається статус гірських» та №648 «Про умови оплати праці осіб, які працюють в гірських районах» (зі змінами, внесеними Постановою від 3 квітня 1996р. №392).

Вирішить справу.

№ 106. Наказом директора заводу на старшого економіста відділу праці і заробітної плати Р., який має юридичну освіту, були, крім

основних, покладені також обов'язки юрисконсульта з оплатою 50 % окладу юрисконсульта.

Р. вважає, що оскільки він виконує обов'язки юрисконсульта у повному обсязі, то заробітна плата повинна виплачуватись повністю, а не у половинному розмірі.

Що має місце у даному випадку: суміщення, сумісництво професій чи виконання обов'язків відсутнього працівника?

Як повинна бути оплачена робота Р.?

№ 107. Головний економіст заводу “Електрон” подав директору доповідну записку, в якій, з метою стимулювання праці інженерно-технічних працівників та службовців, від результатів праці яких залежить ритмічність роботи всього заводу, запропонував наступне. Останнім виплачувати не весь посадовий оклад, а тільки його частину в розмірі мінімальної заробітної плати; частину, що залишилася, виплачувати у кінці кварталу разом з премією, за умови, якщо ці працівники будуть сумлінно виконувати свої обов'язки, а завод виконає планові показники. Директор направив доповідну записку юрисконсульту для висновку.

Дайте свій висновок від імені юрисконсульта. Який порядок встановлення посадових окладів і виплати заробітної плати?

№ 108. Т. працював товарознавцем у приватному магазині. За штатним розкладом оклад товарознавця становить 5800 грн. на місяць. Приймаючи на цю посаду Т., директор магазину встановив йому оклад продавця у розмірі 4500 грн., мотивуючи це тим, що останній не має вищої освіти. Через шість місяців Т. звернувся до директора магазину з проханням про виплату йому різниці в окладах, оскільки оклад товарознавця більше ніж у продавця. Директор магазину відмовив у задоволенні вимоги та роз'яснив Т., що він, влаштуваючись на роботу, знав про умови оплати праці, зокрема про те, що буде виконувати обов'язки товарознавця, а отримувати зарплату продавця.

Який порядок встановлення посадових окладів? Чи залежить розмір окладу від розсуду сторін? До якого органу потрібно звернутися Т. за вирішенням спору? Яким повинно бути рішення такого органу?

№ 109. У зв'язку з необхідністю завершення укладання асфальту при ремонті швидкісної траси начальник ділянки шляховиків видав розпорядження залишатися всім робітникам на роботі до повного укладання привезеного асфальту. Через це встановлена тривалість робочого дня праці робітників перевищила три години. Робітники поцікавилися у начальника, як буде компенсована така переробка. Начальник ділянки відповів, що оскільки асфальт було привезено з порушенням встановленого часу його підвезення, а робітники деякий час протягом робочого дня не працювали, тому ніяка компенсація за додаткові години роботи не може бути виплачена.

Робітники звернулися до КТС із заявою про оплату надурочної роботи.

Яким повинне бути рішення КТС?

№ 110. К. звернувся до суду з позовом до «Стахановський вагонобудівний завод» про стягнення компенсації заробітної плати у зв'язку з порушенням строків її виплати в сумі 5 тис.грн. і середнього заробітку за затримку розрахунку при звільненні в сумі 3 тис. грн. (що становить різницю між середнім заробітком у відповідача та середнім заробітком за новим місцем роботи). Позивач послався на порушення відповідачем ст.ст. 116. 117 КЗпП.

Представник відповідача заперечував проти позову і відмічав, що «Стахановський вагонобудівний завод» перебуває у стані банкрутства і у нього відсутні кошти для здійснення будь-яких виплат.

Яким буде рішення суду? Дайте обґрунтовану відповідь.

№ 111. За простій вагонів під розвантаженням залізниця стягнула із заводу штраф у сумі 3000 гривень. Вважаючи винним у простой вагонів бригадира вантажників В., директор заводу дав вказівку бухгалтерії про стягнення суми виплаченого штрафу з його заробітної плати.

Які види відрахувань із заробітної плати Ви знаєте і як вони обмежуються? У яких випадках відрахування із заробітної плати може проводитись з ініціативи власника або уповноваженого ним органу?

№ 112. Керівництвом інституту “Укрм’ясопром” Н. був відряджений на Старинську птахофабрику Бориспільського району Київської області. Повернувшись з відрядження, Н. склав звіт, у якому зазначив, що через відсутність житла на птахофабриці він користувався готелем в м. Борисполі, де також зробив відмітку в командировочному посвідченні. Тому просив добові оплатити як такому, що перебував у відрядженні в місті, а також оплатити щоденний переїзд з м. Бориспіль в с. Старе відповідно до пред’явлених квитків.

На які гарантійні та компенсаційні виплати мають право працівники, що направляються у відрядження поза місцем постійного проживання? На які виплати має право Н.?

№ 113. У липні 2016 р. О. звернувся в суд із позовом до державного підприємства “Шахта “Краснопільська” про стягнення суми індексації заробітної плати. Свою вимогу О. обґрунтовував тим, що з 1996 р. по травень 2016 р. він працював на цій шахті, але при звільненні з роботи з ним не було проведено розрахунку у зв'язку з чим Брянківський міський суд Луганської області 6 червня 2016 р. постановив рішення про стягнення на його користь середнього заробітку за час затримки розрахунку у сумі 9 тис. 978 грн. і звернув це рішення до виконання. Посилаючись на те, що рішення суду тривалий час не виконується, а споживчі ціни на товари і

послуги зросли, позивач просив зобов'язати відповідача виплатити йому ще суму індексації.

Чи підлягає позов задоволенню? Вирішить справу.

№ 114. На лікєро-винному заводі виникло питання: де провадити розрахунки по заробітній платі, якщо ст.7 Конвенції МОП №95, 1949 р. «Про охорону заробітної плати», ст. 24 Закону України «Про оплату праці» заборонено провадити виплату заробітної плати у місцях продажу алкогольних напоїв або інших подібних місцях.

Проаналізуйте ситуацію. Дайте кваліфіковану відповідь.

Питання до самостійної роботи

1. Гарантійні та компенсаційні виплати.
2. Оплата праці при відхиленні від нормальних умов праці: поняття та принципи.
3. Права працівників на оплату праці та їх забезпечення.

Тема 11. Охорона праці (тема для самостійної підготовки)

Ключові слова: охорона праці, нагляд за додержанням законодавства про працю, контроль за додержанням законодавства про працю.

Дана тема відводиться на самостійне вивчення. Метою вивчення даної теми є формування у студентів знань про правове регулювання охорони праці в Україні.

Студенти повинні знати що представляє собою охорона праці, за якими напрями і у яких формах вона здійснюється. Також необхідно ознайомитися з порядком розслідування та обліком нещасних випадків на виробництві, професійних захворювань та аварій.

Окрему увагу слід приділити вивченню особливостей охорони праці жінок, неповнолітніх та осіб зі зниженою працездатністю; нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю, а також відповідальності за порушення законодавства про охорону праці.

У результаті вивчення цієї теми студенти повинні знати зміст норм, що регулюють охорону праці в Україні.

Питання до самостійної роботи

1. Поняття та зміст охорони праці.
2. Право працівників на безпечні та здорові умови праці.
3. Організація охорони праці на підприємстві. Організаційно-правові форми забезпечення охорони праці: фінансування охорони праці; медичні огляди працівників; інструктаж і навчання працівників правилам техніки безпеки і виробничої санітарії; забезпечення працівників засобами індивідуального і колективного захисту.

4. Розслідування та облік нещасних випадків на виробництві, професійних захворювань та аварій.
5. Особливості охорони праці жінок, неповнолітніх та осіб зі зниженою працездатністю.
6. Нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю.
7. Відповідальність за порушення законодавства про охорону праці.

Нормативно-правові акти та література

1. Граничні норми підймання і переміщення важких речей неповнолітніми. МОЗ України; Наказ, Норми від 22.03.1996 № 59. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0183-96>.
2. Додаток до Європейської соціальної хартії (переглянутої). Верховна Рада України. *Офіційний вісник України*. 2006. №40. Ст.2660.
3. Європейська соціальна хартія (переглянута). Рада Європи: Хартія, Міжнародний документ від 03.05.1996р. № ETS N 163: URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062.
4. Загальна декларація прав людини. ООН : Міжнародний документ від 10.12.1948 р. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_015.
5. Кодекс законів про працю України. Верховна Рада УРСР: Кодекс України; Закон від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page>.
6. Конвенція про безпеку та гігієну праці. Міжнародна організація праці; Міжнародний документ: Конвенція №155, 1981 р. *Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці* (1965-1999 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.2.С. 1186- 1192.
7. Конвенція про використання праці жінок на підземних роботах. Міжнародна організація праці; Міжнародний документ: Конвенція №45, 1935 р. *Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці* (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1.С.228 – 229.
8. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять. Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 25.06.1958 № 111. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_161.
9. Конвенція про заборону та негайні заходи ліквідації найгірших форм дитячої праці. Міжнародна організація праці; Міжнародний документ: Конвенція №182 від 17.06.1999 р. *Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці* (1965-1999 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. С. 1542-1545.
10. Конвенція про захист прав людини та основних свобод. Рада Європи: Конвенція, Міжнародний документ від 04.11.1950р. *Юридичний вісник України*. – 2005. - №48.
11. Конвенція про інспекцію праці. Міжнародна організація праці; Міжнародний документ: Конвенція №81, 1947 р. *Конвенції та*

- рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С. 416- 424.*
12. Конвенція про літніх працівників. Міжнародна організація праці; Міжнародний документ: Конвенція №162, 1980 р. *Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1965-1999 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.2. С.1173-1179.*
 13. Конвенція про медичний огляд молодих людей на підземних роботах. Міжнародна організація праці; Міжнародний документ: Конвенція №124, 1965 р. *Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1965-1999 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.2. С.791 – 794.*
 14. Конвенція про медичний огляд підлітків у промисловості. Міжнародна організація праці; Міжнародний документ: Конвенція: №77, 1946 р. *Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С.391 – 396.*
 15. Конвенція про медичний огляд підлітків. Міжнародна організація праці; Міжнародний документ: Конвенція №78, 1946 р. *Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С.397 – 401.*
 16. Конвенція про мінімальний вік для прийому на роботу в промисловості. Міжнародна організація праці; Міжнародний документ: Конвенція №5, 1919 р. *Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С.37 – 39.*
 17. Конвенція про мінімальний вік на непромислових роботах. Міжнародна організація праці; Міжнародний документ: Конвенція №32, 1933 р. *Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. –Т.1. С.151 – 155.*
 18. Конвенція про мінімальний вік у сільському господарстві. Міжнародна організація праці; Міжнародний документ: Конвенція: №10, 1921 р. *Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С.53 – 54.*
 19. *Конвенція про нічну працю жінок (переглянута).* Міжнародна організація праці; Міжнародний документ: Конвенція: №89, 1948 р. *Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С.449 – 453.*
 20. Конвенція про нічну працю підлітків на непромислових роботах. Міжнародна організація праці; Міжнародний документ: Конвенція №79, 1946 р. *Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С.406 – 411.*

21. Конвенція про нічну працю підлітків у промисловості (переглянута). Міжнародна організація праці; Міжнародний документ: Конвенція №90, 1948 р. *Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.)*: В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С.454 – 459.
22. Конвенція про нічну працю підлітків у промисловості. Міжнародна організація праці; Міжнародний документ: Конвенція №6, 1919 р. *Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.)*: В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С.40 – 43.
23. Конвенція про обмеження нічної праці дітей та підлітків на непромислових роботах. Міжнародна організація праці; Міжнародний документ: Конвенція №79, 1946 р. *Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.)*: В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С.406 – 411.
24. Конвенція про обов'язковий медичний огляд підлітків на борту суден. Міжнародна організація праці; Міжнародний документ: Конвенція №16, 1921 р. *Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.)*: В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С. 67-68.
25. Конвенція про охорону материнства. Міжнародна організація праці; Міжнародний документ: Конвенція №103, 1952 р. *Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.)*: В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С.581 – 590.
26. Конвенція про права дитини. ООН; Конвенція, Міжнародний документ від 20.11.1989. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_021.
27. Конвенція про працівників із сімейними обов'язками. Міжнародна організація праці; Міжнародний документ: Конвенція №156, 1981 р. *Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1965-1999 р.)*: В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.2. С.1201 – 541.
28. Конвенція про працю жінок у нічний час (переглянута). Міжнародна організація праці; Міжнародний документ: Конвенція №41, 1934 р. *Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.)*: В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С.208 – 211.
29. Конвенція про працю жінок у нічний час. Міжнародна організація праці; Міжнародний документ: Конвенція №4, 1919 р. *Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.)*: В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С.31– 33.
30. Конвенція про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів. Міжнародна організація праці; Міжнародний документ: Конвенція №142, 1975 р. *Конвенції та*

- рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1965-1999 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.2. С. 1025- 1026.*
31. Конвенція про професійну реабілітацію інвалідів. Міжнародна організація праці; Міжнародний документ: Конвенція №159, 1983 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1965-1999 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.2. С.1262 – 1265.
 32. Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками: Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 23.06.1981 № 156. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_010.
 33. Конвенція про рівну винагороду. Міжнародна організація праці; Міжнародний документ: Конвенція №100, 1951 р. *Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С.538 – 541.*
 34. Конвенція про умови праці молодих людей на підземних роботах. Міжнародна організація праці; Міжнародний документ: Конвенція №125, 1965 р. Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1965-1999 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.2. С.795 – 797.
 35. Конституція України. Верховна Рада України: Конституція; Закон від 28.06.1996 р. №254к/96-ВР. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.
 36. Кримінальний кодекс України. Верховна Рада України. Закон від 05.04.2001 № 2341-III. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2341-14/page>.
 37. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права. ООН: Міжнародний документ від 16.12.1966 р. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_042.
 38. Про дискримінацію в галузі праці та занять. Міжнародна організація праці: Міжнародний документ; Конвенція МОП №111, 1958 р. *Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С. 648-651.*
 39. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Верховна Рада України; Закон від 08.09.2005 № 2866-IV. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>.
 40. Про колективні договори і угоди. Верховна Рада України : Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>.
 41. Про міжнародні договори України. Верховна Рада України; Закон від 29.06.2004 № 1906-IV. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1906-15>.

42. Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні. Верховна Рада України; Закон від 16.12.1993 № 3721-XII. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/3721-12>.
43. Про охорону дитинства: Закон України. Верховна Рада України; Закон від 26.04.2001 № 2402-III. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2402-14>.
44. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності. Верховна Рада України : Закон від 15.09.1999 № 1045-XIV. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1045-14>.
45. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої) Верховна Рада України: Закон України від 14 вересня 2006 р. № 137 – V. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/137-16>.
46. Про соціальний діалог в Україні. Верховна Рада України; Закон від 23.12.2010 № 2862-VI. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2862-17>.
47. Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту. Верховна Рада України; Закон від 22.10.1993 № 3551-XII. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/3551-12>.
48. Про статус та соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи. Верховна Рада УРСР; Закон від 28.02.1991 № 796-XII. статус та соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи. <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/796-12>.
49. Рекомендація про запобігання нещасним випадкам на виробництві. Міжнародна організація праці; Міжнародний документ: Рекомендація №31, 1929р. *Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.):* В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С. 118- 123.
50. Рекомендація про безпеку та гігієну праці. Міжнародна організація праці; Міжнародний документ: Рекомендація №164, 1981 р. *Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1965-1999 р.):* В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.2. С. 1193- 1200.
51. Рекомендація про заборону та негайні заходи ліквідації найгірших форм дитячої праці. Міжнародна організація праці; Міжнародний документ: Рекомендація №190, 1999 р. *Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1965-1999 р.):* В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.2. С. 1546-1549.
52. Рекомендація про інспекцію праці: Міжнародна організація праці; Міжнародний документ: Рекомендація №81, 1947 р. *Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.):* В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С. 425- 428.

- 53.Рекомендація про медичний огляд підлітків на непромислових роботах. Міжнародна організація праці; Міжнародний документ: Рекомендація №79, 1946 р. *Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С.402 – 411.*
- 54.*Рекомендація про мінімальний вік.* Міжнародна організація праці; Міжнародний документ: Рекомендація №146, 1973 р. *Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1965-1999 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.2. С.995– 998.*
- 55.Рекомендація про нічну працю підлітків на непромислових роботах. Міжнародна організація праці; Міжнародний документ: Рекомендація №80, 1946 р. *Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С.412 – 415.*
- 56.Рекомендація про нічну працю підлітків у сільському господарстві. Міжнародна організація праці; Міжнародний документ: Рекомендація №14, 1921 р. *Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С.60.*
- 57.Рекомендація про охорону материнства. Міжнародна організація праці; Міжнародний документ: Рекомендація №95,1952 р. *Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1965-1999 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1, С. 587-593.*
- 58.Рекомендація про перекваліфікацію інвалідів. Міжнародна організація праці; Міжнародний документ: Рекомендація №99, 1955 р. *Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С.601 – 608.*
- 59.Рекомендація про працівників із сімейними обов’язками. Міжнародна організація праці; Міжнародний документ: Рекомендація №165, 1981 р. *Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1965-1999 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.2. С.1201*
- 60.Рекомендація про працю жінок у нічний час у сільському господарстві. Міжнародна організація праці; Міжнародний документ: Рекомендація №13, 1921 р. *Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С.59.*
- 61.Рекомендація про професійну реабілітацію та працевлаштування інвалідів. Міжнародна організація праці; Міжнародний документ: Рекомендація №168, 1983 р. *Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1965-1999 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.2. С.1266 – 1271.*
- 62.Рекомендація щодо професійної орієнтації та професійної підготовки в галузі розвитку людських ресурсів. Міжнародна організація праці;

- Міжнародний документ: Рекомендація №150, 1975 р. *Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1965-1999 р.)*: В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.2. С. 1028- 1046.
63. Kovalenko Y. Galia I. Chanysheva, Roman I. Shabanov. Environmental Problem of Dirt Accumulation in Ukraine and its Impact on Labor Relations in the Sphere of Protection of Labor. *Ekoloji*, 2019, Issue 107, Pages: 6001-6005, Article No: e107588.
 64. Амелічева Л.П. До питання про поняття «професійний ризик». *Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці і соціального забезпечення*: Тези доповідей та наукових повідомлень учасників II Міжнародної науково-практичної конференції; м.Харків. 2010.С. 100-103.
 65. Артющкова С.Л. До проблеми правового захисту вагітних жінок та жінок, які мають дітей в Україні. *Кодифікація трудового законодавства України: стан та перспективи*. Матеріали науково-практичної конференції Харків: Нац. ун-т внутр. справ, 2004. С.278-281.
 66. Болотіна Н.Б. Трудове право України: підруч. / Н.Б. Болотіна. К. : Вікар, 2003. 725 с.
 67. Вєтухова І.А. Гарантії прав жінок-матерів при прийнятті на роботу. *Проблеми законності* / Відп. Ред. В.Я. Тацій. Харків: Нац. юр.акад. України. 2001. Вип.51. С. 91-100.
 68. Жернаков В. Трудове право: підручник / за ред. В. В. Жернакова ; Нац. ун-т "Юрид. акад. України ім. Я. Мудрого". Харків: Право, 2013. 496 с.
 69. Киселёв И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник для вузов. М.: Дело, 1999. 728 с.
 70. Киселёв И.Я. Сравнительное трудовое право: учебник. М.: ТК Велби, Проспект, 2005. –360 с.
 71. Коваленко О.О. Забезпечення молоді першим робочим місцем в умовах ринкової економіки: міф чи реальність? Актуальні проблеми державно-правового розвитку України в контексті інтеграційних процесів : матеріали IV-ої Міжнародної науково- практичної конференції (Запоріжжя, 18 травня 2019 р.) / Редкол.: С. К. Бостан, Р. М. Максакова, Т. Є. Леоненко. Дніпро : «ЛІРА ЛТД», 2019. 376 с. 220-223.
 72. Коваленко О.О. Особливості реалізації права на працю неповнолітніми. *Зб.наук.праць: Серія Право*, Харків: ХНАДУ. 2001. - № 1. С.75-78.
 73. Коваленко О.О. Правове регулювання робочого часу неповнолітніх: сучасний стан та перспективи розвитку *Збірник наукових праць. Право і безпека*: Харків: ХНУВС, 2007. 7'1.
 74. Коваленко О.О. Чи сприяє встановленню гендерної рівності скасування МОЗ переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування

- праці жінок? Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах. Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (м.Харків, 16 листопада 2018р.) за заг. ред. К.Ю. Мельника. Х.2018.ХНУВС. С.72-75.
- 75.Коваленко О.О. Щодо реалізації права на працю неповнолітніми. Зб.наук.праць: Актуальні проблеми державного управління. Харків: ХарРІ УАДУ “Магістр”,2002.№3. С.129-132.
- 76.Коваленко О.О., Шабанов Р.І. Дискримінація чи єдність та диференціація правового регулювання трудових відносин: що нівелюється МОЗ на шляху досягнення тендерної рівності в Україні. Підприємництво, господарство і право. 2018. № 8. С. 128-135.
- 77.Коляда Т.А. Безпечні умови праці як компонента концепції гідної праці. *Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці і соціального забезпечення*: Тези доповідей та наукових повідомлень учасників II Міжнародної науково-практичної конференції; м.Харків. 2010. С.217-219.
- 78.Новіков Д.О. Щодо обумовленості правового регулювання охорони праці у галузі юриспруденції. Збірник наукових праць Харківського національного університету ім. Г.С.Сковороди «Право».Х., 2014. Вип. 22. С. 71-75.
- 79.Процевський О.І. Щодо поняття захисної функції трудового права. *Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці і соціального забезпечення*: Тези доповідей та наукових повідомлень учасників II Міжнародної науково-практичної конференції; м.Харків. 2010. С. 48-53.
- 80.Реус О. Вікові межі працездатності неповнолітніх: адаптація українського законодавства до міжнародних угод. *Право України*. 1998. №5. С. 73-75.
- 81.Реус О. Особливості укладання трудового договору з неповнолітніми. *Право України*. 1998. №9. С. 69 – 71.
- 82.Реус О.С. Особливості охорони праці на роботах зі шкідливими та важкими умовами праці. *Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці і соціального забезпечення*: Тези доповідей та наукових повідомлень учасників II Міжнародної науково-практичної конференції; м.Харків. 2010. С.233-237.
- 83.Реус О.С. Особливості припинення трудових відносин з неповнолітніми. *Право України*. 2001. №8. С. 78- 79.
- 84.Реус О.С. Проблеми правового регулювання охорони праці та їх вирішення. *Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю та соціальне забезпечення*: тези доповідей і наукових повідомлень учасників Міжнародної науково-практичної конференції; М.Харків, 22-23 квітня 2009 р. Харків.НЮА імені Ярослава Мудрого, 2009. С.182-185.

- 85.Трудове право України: Академічний курс. Підручник / за заг.ред. Н.М.Хуторян. К.: Видавництво А.С.К, 2004. 608 с.
- 86.Трудове право України: Академічний курс. Підручник / за ред. П.Д.Пилипенка. 2-е вид., перероб. і доп. К.: Видавничий дім "Ін-Юре", 2006. 544 с.
- 87.Трудове право України: підручник / М. І. Іншин [та ін.] ; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка, Нац. ун-т "Києво-Могилян. акад.". Київ : Юрінком Інтер, 2016. 556 с.

Модульний контроль за модулем 3. Правове регулювання умов праці

1. Поняття і види робочого часу.
2. Скорочений робочий час.
3. Неповний робочий час.
4. Режим і облік робочого часу.
5. Сучасні тенденції до індивідуалізації режимів робочого часу у світі.
6. Поняття надурочних робіт та їх відмінність від ненормованого робочого часу.
7. Обмеження надурочних робіт.
8. Ненормований робочий час: поняття і особливості встановлення.
9. Поняття і види часу відпочинку.
10. Відпустка та її види.
11. Право працівників на відпустку і гарантії його реалізації.
12. Обчислення стажу роботи, що надає право на щорічну відпустку.Порядок надання та перенесення щорічної відпустки.
13. Відпустки без збереження заробітної плати.
14. Додаткові відпустки у зв'язку з навчанням;
- 15.Творчі відпустки;
- 16.Соціальні відпустки;
17. Правове регулювання відпусток у зарубіжних країнах.
18. Поняття оплати праці і заробітної плати.
19. Структура заробітної плати.
- 20.Функції заробітної плати.
21. Методи правового регулювання заробітної плати.
- 22.Тарифна система оплати праці.
- 23.Поняття системи оплати праці та її види.
24. Правила щодо строку, місця, порядку та періодичності виплати заробітної плати.
- 25.Обмеження відрахувань із заробітної плати.
- 26.Поняття гарантійних і компенсаційних виплат.
- 27.Оплата праці при відхиленні від встановлених нормальних умов праці.
- 28.Права працівників на оплату праці та їх забезпечення.
- 29.Поняття та зміст охорони праці.

- 30.Право працівників на безпечні та здорові умови праці.
- 31.Організація охорони праці на підприємстві.
- 32.Розслідування та облік нещасних випадків на виробництві, професійних захворювань та аварій.
- 33.Особливості охорони праці жінок.
- 34.Особливості охорони праці неповнолітніх.
- 35.Особливості охорони праці із пониженою працездатністю.
- 36.Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю.
- 37.Відповідальність за порушення законодавства про охорону праці.

Модуль 4. Відповідальність сторін трудового договору

Тема 12. Трудова дисципліна. Дисциплінарна відповідальність

Ключові слова: трудова дисципліна, внутрішній трудовий розпорядок, методи забезпечення трудової дисципліни, метод переконання, метод виховання, заохочення за сумлінну працю, метод дисциплінарного впливу, дисциплінарна відповідальність, дисциплінарне стягнення, дисциплінарний проступок, мобінг, булінг.

Метою вивчення цієї теми є формування у студентів знань про правове регулювання дисципліни праці та дисциплінарної відповідальності.

Студенти повинні знати поняття, сутність трудової дисципліни та дисциплінарної відповідальності. Особливу увагу слід приділити вивченню міжнародних норм щодо регулювання внутрішнього трудового розпорядку, усвідомленню специфіки правового регулювання трудової дисципліни в Україні та за кордоном. Також треба приділити увагу вивченню правил внутрішнього трудового розпорядку та методів забезпечення трудової дисципліни. Студенти повинні усвідомити, що трудове право не містить такого засобу забезпечення дисципліни як примус. Трудова дисципліна на підприємствах, в установах, організаціях забезпечується створенням необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної роботи, свідомим ставленням до праці, методами переконання, виховання, а також заохоченням за сумлінну працю. У трудових колективах створюється обстановка нетерпимості до порушень трудової дисципліни, суворої товариської вимогливості до працівників, які несумлінно виконують трудові обов'язки. Щодо окремих несумлінних працівників застосовуються в необхідних випадках заходи дисциплінарного і громадського впливу.

Оволодіння темою можна вважати успішним у випадку можливості вирішення студентами практичних ситуацій, поданих до даної теми на підставі норм чинного законодавства про працю.

1. Поняття та значення трудової дисципліни.
2. Міжнародні норми щодо регулювання внутрішнього трудового розпорядку. Специфіка правового регулювання трудової дисципліни в Україні та за кордоном.
3. Внутрішній трудовий розпорядок та його правове регулювання.
4. Обов'язки працівників і роботодавця у сфері трудової дисципліни
5. Методи забезпечення трудової дисципліни.
6. Поняття і види заохочень. Підстави та порядок їх застосування.
7. Поняття і види дисциплінарної відповідальності працівників. Підстава дисциплінарної відповідальності працівників. Склад дисциплінарного проступку.
8. Порядок застосування дисциплінарних стягнень.
9. Засоби, що сприяють встановленню комфортних психологічних умов праці. Мобінг, булінг та спеціальні міри проти них.

Нормативно-правові акти та література

1. Декларация относительно целей и задач Международной Организации Труда. Міжнародна організація праці: Декларація, Міжнародний документ від 10.05.1944. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_328.
2. Додаток до Європейської соціальної хартії (переглянутої). Верховна Рада України // Офіційний вісник України. 2006. №40. ст.2660.
3. Європейська соціальна хартія (переглянута). Рада Європи: Хартія, Міжнародний документ від 03.05.1996р. № ETS N 163. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_062.
4. Загальна декларація прав людини. ООН: Міжнародний документ від 10.12.1948 р. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_015.
1. Кодекс законів про працю України. Верховна Рада УРСР : Кодекс України; Закон від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page>.
2. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять. Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 25.06.1958 № 111. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_161.
3. Конвенція про захист прав людини та основних свобод. Рада Європи: Конвенція, Міжнародний документ від 04.11.1950р. *Юридичний вісник України*. 2005. №48.
4. Конвенція про основні цілі та норми соціальної політики. Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 22.06.1962 № 117. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_016.
5. Конвенція про примусову чи обов'язкову працю: Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 28.06.1930 № 29. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_136.

6. Конвенція про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця. Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 22.06.1982 № 158. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_005.
7. Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками: Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 23.06.1981 № 156. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_010.
8. Конвенція про скасування примусової праці: Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 25.06.1957 № 105. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_013.
9. Конституція України. Верховна Рада України: Конституція; Закон від 28.06.1996 р. №254к/96-ВР. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.
10. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права. ООН : Міжнародний документ від 16.12.1966 р. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_042.
11. Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя. Верховний Суд України: Постанова від 01.11.1996, №9. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-96>.
12. Про звання Герой України. Президент України; Указ, Статут, Опис від 02.12.2002 № 1114/2002. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1114/2002>.
13. Про міжнародні договори України. Верховна Рада України; Закон від 29.06.2004 № 1906-IV. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1906-15>.
14. Про практику розгляду судами трудових спорів. Верховний Суд України: Постанова від 06.11.1992 № 9. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>.
15. Рекомендація щодо зв'язків між адміністрацією і працівниками на підприємстві. Міжнародна організація праці; Міжнародний документ: Рекомендація №129, 1967 р. *Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1965-1999 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.2. С.839 – 841.*
16. Статут про дисципліну працівників зв'язку. Кабінет Міністрів України; Постанова, Статут від 30.07.1996 № 877. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/877-96-%EF>.
17. Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців підприємств, установ, організацій. Органи влади СРСР; Постанова, Правила від 20.07.1984 № 213. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/v0213400-84>.
18. Болотіна Н.Б. Трудове право України: підруч. К. : Вікар, 2003. 725 с.
19. Василюк С., Косило А. Зарубіжний досвід притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності. Право України. 2006. №2. С.131.

20. Жернаков В. Трудове право: підручник / за ред. В. В. Жернакова ; Нац. ун-т "Юрид. акад. України ім. Я. Мудрого". Харків: Право, 2013. 496 с.
21. Киселёв И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник для вузов. М.: Дело, 1999. 728 с.
22. Киселёв И.Я. Сравнительное трудовое право: Учебник. М.: ТК Велби, Проспект, 2005. 360 с.
23. Коваленко О.О. Правові засоби формування правомірної поведінки працівника. Збірник наукових праць Харківського національного університету ім. Г.С.Сковороди «Право». Х., 2010. Вип. 14. С.73-76.
24. Лук'янчиков О.М. Дисциплінарна відповідальність – категорія минулого. *Актуальні проблеми трудового права і права соціального забезпечення: тези доповідей та наукових повідомлень учасників VII Міжнародної науково-практичної конференції*, Харків, 27-28 вересня 2014 р. / за ред. В. В. Жернакова. Х. : Право, 2014. С. 155-158.
25. Лук'янчиков О.М. Про недоцільність запровадження дисциплінарних штрафів в Україні. *Правові відносини: проблеми теорії та практики*. Зб. наук. праць. Матеріали IV міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 15 лист. 2013 р.). – С.133-136.
26. Новиков Д.О. Сучасне розуміння догани як засобу дисциплінарного впливу. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія «Юридичні науки». 2014. Вип..6-1. Т.2. С.64-68.
27. Новиков Д.О. Штраф як вид дисциплінарного стягнення: веління часу чи черговий прояв концепції "гнучкості" (дерегулювання) у трудовому праві. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Серія: «Юриспруденція». 2014. №10-2. С.17-19.
28. Панасюк О. Правове регулювання застосування штрафів до працівників. *Право України*. 2006. №8. С.44-46.
29. Процевський В.О. Проблеми застосування юридичних гарантій заходів дисциплінарного впливу у трудових правовідносинах. Збірник наукових праць Харківського національного університету ім. Г.С.Сковороди «Право». Х., 2010. Вип. 14. С.5-10.
30. Процевський В.О. Трудове право України: навч. посіб. Х. : ХНПУ ім. Г. С. Сковороди, 2006. 264 с.
31. Процевський О.І. Щодо поняття захисної функції трудового права . *Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці і соціального забезпечення: Тези доповідей та наукових повідомлень учасників II Міжнародної науково-практичної конференції*; м.Харків. 2010. С. 48-53.
32. Трудове право України: Академічний курс. Підручник / за заг.ред. Н.М.Хуторян. К.: Видавництво А.С.К, 2004. 608 с.
33. Трудове право України: Академічний курс. Підручник / за ред. П.Д.Пилипенка. 2-е вид., перероб. і доп. К.: Видавничий дім "Ін-Юре", 2006. 544 с.

34. Трудове право України: підручник / М. І. Іншин [та ін.] ; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка, Нац. ун-т "Києво-Морил. акад.". Київ : Юрінком Інтер, 2016. 556 с.
35. Угрюмова Г. Дисципліна праці: розвиток та удосконалення інституту. Право України. 2006. №1. С.40-43.
36. Хуторян Н.М. Правове регулювання дисципліни праці в новому Кодексі України про працю. Удосконалення трудового законодавства в умовах ринку: монографія. К.: Ін Юре. 1999. С.103-116.
37. Хуторян Н.М. Удосконалення правового регулювання питань відповідальності в проекті Трудового кодексу України. *Кодифікація трудового законодавства України: стан та перспективи*: Матеріали науково-практичної конференції.. Харків: Нац. ун-т внутр. справ, 2004. С.31-35.

Завдання до практичних занять

№ 115. Директор заводу по ремонту торговельного обладнання одержав постанову виборного органу первинної профспілкової організації, в якій було порушено питання про необхідність оголосити подяку чотирьом працівникам, які добре закінчили вечірню школу, нагородити цінними подарунками п'ятьох працівників, які безперервно і сумлінно пропрацювали на заводі більше десяти років, надати додаткову відпустку до шести робочих днів двом працівникам за значний трудовий внесок у виконання річного завдання.

Які існують підстави для заохочення працівників? Ким вони встановлюються? Які заохочення заносяться у трудову книжку? Що повинен зробити директор, який одержав постанову виборного органу первинної профспілкової організації?

№ 116. Н. працював у ТОВ «Нафтаком-Плюс» начальником дільниці АЗС. Наказом від 11 травня 2016 р. його звільнено із зазначеної посади на підставі п.3 ст.40 КЗпП за систематичне невиконання без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором і правилами внутрішнього трудового розпорядку. Того ж дня він дізнався про те, що наказом від 28 березня 2016 р. його притягнуто до дисциплінарної відповідальності за безконтрольність та порушення правил прийому палива.

Вважаючи дії роботодавця такими, що суперечать чинному законодавству, Н. звернувся у травні 2016 р. до суду з позовом про визнання незаконним наказу про притягнення до дисциплінарної відповідальності, поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу та відшкодування моральної шкоди.

Яке рішення винесе суд? Що є підставою притягнення до дисциплінарної відповідальності? На які обставини слід звертати увагу при застосуванні п. 3 ст.40 КЗпП? Надайте обґрунтовану відповідь.

№ 117. Керівництвом обласної клінічної лікарні були виявлені випадки заниження лікарем-офтальмологом П. цієї лікарні ступеню тяжкості захворювань пацієнтів і, відповідно, вартості фактично сплачених пацієнтами послуг у звітній документації. В результаті каса лікарні недотримувала значні грошові суми, які залишав собі лікар П.

Матеріали по виявлених порушеннях були передані до органів внутрішніх справ і прокуратури. Однак співробітники останніх не знайшли в діях П. складу злочину, у зв'язку з чим, кримінальну справу по відношенню до нього було припинено.

Оскільки фактично за свої дії П. не було притягнуто до відповідальності, головним лікарем лікарні П. було винесено догану за порушення трудової дисципліни, оформлену відповідним наказом.

П. з накладеним стягненням не погодився та оскаржив рішення у судовому порядку. Суд першої інстанції задовольнив позовні вимоги П. у повному обсязі, мотивувавши своє рішення тим, що порушення порядку ведення діловодства не є порушенням трудової дисципліни, а отже стягнення застосовано до П. необґрунтовано. Це рішення без змін залишив і суд другої інстанції.

Чи згодні Ви з рішенням суду? Чи є в діях П. дисциплінарний проступок? Чи можна П. притягнути до юридичної відповідальності?

№ 118. Продавець С. у зв'язку з нестачею матеріальних цінностей була звільнена з роботи на підставі п. 2 ст. 41 КЗпП України. Факт нестачі товарів було встановлено актом інвентаризації, що була проведена два місяці тому.

При вирішенні питання про правильність звільнення виникло питання, чи не порушено власником магазину вимоги ст. 148 КЗпП України про те, що стягнення може бути застосованим безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення.

Яка Ваша думка з цього питання?

№ 119. Техніки Н. і К. були притягнуті до дисциплінарної відповідальності за відсутність на роботі під час проведення загальних зборів по обговоренню і укладенню колективного договору.

Н. і К. оскаржили дисциплінарне стягнення до комісії по трудових спорах, посиляючись на те, що відсутність на загальних зборах не становить дисциплінарного проступку.

Представник роботодавця, заперечуючи проти вимог Н. і К., стверджував, що позивачі були відсутніми не тільки на загальних зборах, а й на роботі, оскільки збори проводились в робочій час.

Яке рішення повинна прийняти комісія по трудових спорах?

№ 120. Ш. працювала інженером з техніки безпеки Харківського комбінату. За систематичне порушення своїх трудових обов'язків вона

була звільнена з роботи за п. 3 ст. 40 КЗпП України. До звільнення її з роботи на неї було накладено два дисциплінарних стягнення – 21 березня та 28 серпня – за недостатній контроль за додержанням правил по техніці безпеки.

У вересні комісія Головного управління проводила перевірку на комбінаті. В акті перевірки комбінату було вказано, що Ш. систематично не виконує покладених на неї обов'язків, слабо здійснює контроль за додержанням правил по техніці безпеки. На підставі цієї перевірки директор Харківського комбінату 23 вересня оголосив Ш. третю догану.

Головне управління визнало, що до Ш. застосовано надто м'яке дисциплінарне стягнення. Наказом по управлінню від 24 жовтня було скасовано наказ директора Харківського комбінату від 23 вересня і запропоновано звільнити її з роботи з працевлаштуванням на іншу роботу. За попереднім погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації Ш. наказом від 22 листопада була звільнена з роботи на підставі п. 3 ст. 40 КЗпП України.

Вважаючи звільнення неправильним, Ш. звернулася з позовом про поновлення на роботі до суду.

Підготуйте письмово рішення суду по цій справі.

№ 121. Завідувачеві магазином “Книга” об'єднання “Київкнига” К. наказом від 12.07.2018 р. було оголошено догану за незадовільну організацію зберігання товарно-матеріальних цінностей та інші недоліки в роботі. Цим же наказом трудовий договір з нею було розірвано за п. 1 ст. 41 КЗпП України.

К. подала до суду позов до об'єднання “Київкнига” про поновлення її на попередній посаді і стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу. К. посилялася на те, що допущені нею недоліки не давали підстав для звільнення її з роботи. Ухвалою судді Дарницького суду м. Києва К. відмовлено в прийнятті позовної заяви за непідвідомчістю спору суду і рекомендовано звернутися з питанням про поновлення на роботі у вищу по відношенню до об'єднання “Київкнига” організацію.

Чи обґрунтована ухвала суду? Яка підвідомчість спорів при дисциплінарному звільненні? Як повинно бути вирішено питання про підвідомчість спору?

№ 122. Начальник цеху Маріупольського металургійного комбінату оголосив чотирьом слюсарям догану за те, що вони не відвідують організовані на підприємстві робітничі курси підвищення кваліфікації і не вивчають рекомендований матеріал. Необхідність навчання начальник мотивував тим, що у зв'язку з технічним вдосконаленням комбінату цех одержує нове обладнання, з яким працівники мало знайомі.

Яка природа вимоги про підвищення кваліфікації? Чи відповідають дії начальника цеху нормам чинного законодавства?

Питання до самостійної роботи

1. Внутрішній трудовий розпорядок та його правове регулювання
2. Обов'язки працівників і роботодавця у сфері трудової дисципліни
3. Поняття і види заохочень. Підстави та порядок їх застосування.

Тема 13. Матеріальна відповідальність

Ключові слова: матеріальна відповідальність, трудове майнове правопорушення, нормальний виробничо-господарський ризик, пряма дійсна шкода, індивідуальна матеріальна відповідальність, колективна (бригадна) матеріальна відповідальність, обмежена матеріальна відповідальність, повна матеріальна відповідальність, кратна матеріальна відповідальність, моральна шкода.

Метою вивчення цієї теми є формувань знань у студентів про правове регулювання матеріальної відповідальності.

Знайомство з темою доцільно розпочати з поняття юридичної відповідальності взагалі та матеріальної відповідальності в трудовому праві зокрема. Варто зорієнтувати свою увагу на відмінності матеріальної відповідальності у трудовому праві від цивільно-правової відповідальності.

Студенти повинні знати що представляє собою підстава матеріальної відповідальності - трудове майнове правопорушення, а також умови, за яких можливе притягнення до матеріальної відповідальності (протиправні дії, пряма дійсна шкода, вина, необхідний причинно-наслідковий зв'язок).

Особливу увагу слід приділити вивченню видів матеріальної відповідальності – індивідуальної та колективної (бригадної), обмеженої, повній, кратній. Також студенти повинні знати принципи визначення розміру шкоди, яка підлягає відшкодуванню працівником так порядок її відшкодування шкоди.

Зміст

1. Поняття матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин.
2. Функції матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин.
3. Підстава та умови матеріальної відповідальності працівників.
4. Відмінність матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин від цивільно-правової відповідальності.
5. Обставини, що виключають притягнення працівника до матеріальної відповідальності.
6. Види матеріальної відповідальності працівників.
7. Визначення розміру шкоди, яка підлягає відшкодуванню працівником.

8. Порядок відшкодування шкоди, заподіяної працівником.
9. Матеріальна відповідальність роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові порушенням його трудових прав.
10. Правове регулювання моральної шкоди за трудовим правом.

Нормативно-правові акти та література

1. Загальна декларація прав людини. ООН: Міжнародний документ від 10.12.1948 р. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_015.
2. Кодекс законів про працю України. Верховна Рада УРСР: Кодекс України; Закон від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page>.
3. Конституція України. Верховна Рада України: Конституція; Закон від 28.06.1996 р. №254к/96-ВР. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.
4. Об утверждении перечня должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми предприятием, учреждением, организацией могут заключаться договоры о полной материальной ответственности за необеспечение сохранности ценностей, переданных им для хранения, обработки, продажи (отпуска), перевозки или применения в процессе производства, а также типового договора о полной индивидуальной материальной ответственности. Госком Совета Министров СССР по труду и социальным вопросам, Секретариат ВЦСПС; Постановление от 28 декабря 1977 г. № 447/24. *Кодекс законів про працю з постатейними матеріалами*. Ч.1. Укладачі: В.С. Ковальський, Л.П. Ляшко. К: Юрінком Інтер, 2004. С.542.
5. Порядок визначення розміру збитків від розкрадання, нестачі, знищення (псування) матеріальних цінностей. Кабінет Міністрів України; Постанова, Порядок від 22.01.1996 № 116. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/116-96-%D0%BF>.
6. Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостатчею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей. Верховна Рада України; Закон від 06.06.1995 № 217/95-ВР. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/217/95-%D0%B2%D1%80>.
7. Про затвердження переліку робіт, при виконанні яких може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність, умови її застосування і Типового договору про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність. Мінпраці України (до 1997р.); Наказ, Перелік від 12.05.1996 № 43. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/z0286-96>.
8. Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя. Верховний Суд України: Постанова від 01.11.1996, №9. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-96>.

9. Про практику розгляду судами трудових спорів. Верховний Суд України: Постанова від 06.11.1992 № 9. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>.
10. Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди. Верховний Суд України: Постанова від 31.03.1995, №4. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/v0004700-95>.
11. Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками. Верховний Суд України: Постанова від 29.12.1992. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0014700-92>.
12. Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців підприємств, установ, організацій. Органи влади СРСР; Постанова, Правила від 20.07.1984 № 213. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/v0213400-84>.
13. Болотіна Н.Б. Трудове право України: підруч. К. : Вікар, 2003. 725 с.
14. Жернаков В. Трудове право: підручник. Нац. ун-т "Юрид. акад. України ім. Я. Мудрого". Харків: Право, 2013. 496 с.
15. Кравцов Д.М. До питання про обов'язки роботодавця за договорами про повну матеріальну відповідальність. *Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці і соціального забезпечення: тези доповідей та наукових повідомлень учасників II міжн. наук.-практ. конф., Харків, 8-9 жовтня 2010 р. / за ред. В. В. Жернакова. Х. : Кроссруд, 2010 С. 219-223.*
16. Лук'янчиков О.М. Матеріальна відповідальність роботодавця за проектом Трудового кодексу. *Проблеми кодифікації законодавства про працю: матеріали «круглого столу»* (м. Харків, Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, 12 березня 2015 р.) / під ред. В. В. Жернакова. – Х. : Право, 2015. – С.81-83
17. Лук'янчиков О.М. Матеріальна відповідальність роботодавця у разі необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу за проектом Трудового кодексу України. *Перспективні напрями розвитку сучасної юридичної науки: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Кривий Ріг, 30-31 січня 2015 р. Кривий Ріг: ДВНЗ «Криворізький національний університет», 2015. С. 11-114.*
18. Лук'янчиков О.М. Матеріальна відповідальність роботодавця як самостійний інститут трудового права. Електронне наукове фахове видання юридичного факультету ДВНЗ «Ужгородський національний університет». *«Порівняльно-аналітичне право»*. 2013. №3-1. URL: http://www.pap.in.ua/3-1_2013/5/Lukianchykov%20O.M..pdf.
19. Новиков Д.А., Лук'янчиков О.Н. Збірник наукових праць Харківського національного університету ім. Г.С.Сковороди «Право». Х., 2015. Вип. 23. С. 58-64.
20. Процевський В.О. Трудове право України : навч. посіб. Х.: ХНПУ ім. Г. С. Сковороди, 2006. 264 с.

21. Скобелкин В.Н. Дисциплинарная и материальная ответственность рабочих и служащих. Воронеж. 1990. 223 с.
22. Процевський О.І. Щодо поняття захисної функції трудового права . *Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці і соціального забезпечення: Тези доповідей та наукових повідомлень учасників II Міжнародної науково-практичної конференції*; м.Харків. 2010. С. 48-53.
23. Трудове право України: Академічний курс. Підручник / за заг.ред. Н.М.Хуторян. К.: Видавництво А.С.К, 2004. 608 с.
24. Трудове право України: Академічний курс. Підручник / за ред. П.Д.Пилипенка. 2-е вид., перероб. і доп. К.: Видавничий дім "Ін-Юре", 2006. 544 с.
25. Трудове право України: підручник / М. І. Іншин [та ін.] ; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка, Нац. ун-т "Києво-Морил. акад.". Київ : Юрінком Інтер, 2016. 556 с.
26. Хуторян Н. Матеріальна відповідальність власника перед працівником. *Право України*. 1993. №3. С.21-23.
27. Хуторян Н. Матеріальна відповідальність суб'єктів трудових правовідносин в умовах регульованої ринкової економіки. *Радянське право*. 1990. №12. С.28-30.
28. Хуторян Н.М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин. Монографія. К.: Інститут держави і права ім.. В.М.Корецького НАН України, 2002. 264 с.
29. Хуторян Н.М. Удосконалення правового регулювання питань відповідальності в проекті Трудового кодексу України. *Кодифікація трудового законодавства України: стан та перспективи*: Матеріали науково-практичної конференції. Харків: Нац. ун-т внутр. справ, 2004. С.31-35.
30. Яковлєв В.В. Договір про повну матеріальну відповідальність – юридична підстава матеріальної відповідальності працівників. *Право України*. 2001. №12. С.87-90.
31. Яковлєв В.В. Правове регулювання порядку укладання договору про повну матеріальну відповідальність. *Зб.наук.праць. Серія Право*. №1. Х.:ХНАДУ. 2001.С.66. –72.
32. Яковлєв В.В. Щодо поняття матеріальної відповідальності у трудовому праві. *Зб.наук.праць. Серія Економіка і право*. №2. Х.:ХДАДТУ. 1999. С.187. –196.

Завдання до практичних занять

№ 123. Шофер автопідприємства № 163 З. на вантажівці скоїв наїзд на легкову автомашину, що належала малому підприємству “Дружба”. Рішенням господарського суду з автопідприємства № 163 на користь малого підприємства стягнуто шкоду в сумі 4000 грн., з них 3000 грн. – вартість ремонту автомашини і 1000 грн – упущена вигода у зв’язку з

простоем автомашини. У порядку регресу автопідприємство звернулось до місцевого суду з позовом про стягнення завданої підприємству шкоди в сумі 4000 грн. з водія З.

Під час розгляду справи у суді адвокат З., заперечуючи проти позову, заявив про пропуск автопідприємством строку позовної давності, оскільки від дня рішення господарського суду минуло 1 рік і 2 місяці. За нормами трудового права працівник може нести відповідальність тільки за пряму дійсну шкоду, а не упущену вигоду. І взагалі, З. може нести лише обмежену матеріальну відповідальність.

Представник автопідприємства вважає заперечення адвоката неправильними, бо хоча з моменту рішення господарського суду і пройшло більше року, автопідприємство через відсутність грошових коштів шкоду відшкодувало лише три місяці тому; що 1000 грн. за простій автомашини малого підприємства є для автопідприємства прямою дійсною шкодою. З. повинен нести повну матеріальну відповідальність за заподіяну шкоду, оскільки уклав з автопідприємством договір про таку відповідальність.

Як повинні бути вирішені питання, що виникли у судовому засіданні?

№ 124. 11.08. 2018 р. Д. - директор підприємства «Мрія» - керуючи автомобілем, який на праві власності належить вказаному підприємству, порушив вимоги Правил дорожнього руху, внаслідок чого здійснив зіткнення з автомобілем під управлінням Р.

У грудні 2018 р. Р. пред'явив позов до підприємства «Мрія», третя особа Д., про відшкодування матеріальної шкоди у розмірі 10 тис. 500 грн., витрат за проведення автотоварознавчого дослідження – 600 грн., упущеної вигоди в розмірі 5 тис. грн., яку б він мав внаслідок передачі автомобіля в оренду В. з 16.08.2018 р. по 30.12.2018 р. (оскільки автомобіль був пошкоджений В. відмовився від укладання договору оренди), компенсації моральної шкоди – 15 тис. грн..

Вина Д. підтверджується постановою суду від 24.09.2018., відповідно до якої Д. визнано винним у скоєнні правопорушення за КУпАП і піддано штрафу. Зазначена постанова набрала законної сили і відповідачем не оскаржувалась. Відповідно до висновків авто технічної експертизи у діях водія Р. у даній дорожній пригоді не вбачається невідповідності дій вимогам Правил дорожнього руху.

Судом до участі як відповідача притягнуто Д. Рішенням суду у задоволенні позову відмовлено, оскільки шкода Д. була заподіяна не під час виконання ним трудових обов'язків (автомобіль був закріплений за Д. і використовувався в господарській діяльності підприємства з 9.00 до 18.00 години. У день ДТП на вказаний автомобіль шляховий лист не видавався, а ДТП сталася о 21.45) і позивач не заявляв до Д. жодних вимог.

Р. подав апеляцію, у якій просив рішення суду скасувати та ухвалити нове про задоволення його позовних вимог в повному обсязі, посиляючись

на невідповідність висновків суду обставинам справи та порушення судом першої інстанції норм матеріального та процесуального права.

Яке рішення винесе апеляційний суд? Дайте обґрунтовану відповідь.

№ 125. Сільськогосподарське підприємство “Вікторія” пред’явило позов до агронома Л. про стягнення вартості дерев, які загинули з його вини при наступних обставинах: агроном Л. прочитав у журналі “Сад і город” про спосіб збереження дерев шляхом обмазування їх сумішшю негрола з солом’яною золою. Л. обмазав дерева сумішшю. Навесні вони загинули. Заперечуючи позов, Л. пояснив, що він намагався врятувати дерева від зіпсуття їх зайцями, котрі кожен зиму знищували до чверті саду.

Чи є вина Л. у загибелі саду? Чи є матеріальна шкода для підприємства? Як повинен бути вирішений спір?

№ 126. Слюсар П. під час обробки деталі допустив з необережності поломку станка. Наказом директора йому була винесена догана, а бухгалтерія утримала з його заробітної плати повну вартість ремонту. П., вважаючи незаконним застосування двох заходів впливу за один і той же проступок, звернувся до комісії по трудових спорах.

Чи можливе одночасне застосування дисциплінарного стягнення і матеріальної відповідальності? Яку матеріальну відповідальність повинен нести слюсар П. (обмежену чи повну)?

Який порядок відшкодування заподіяної шкоди?

Чи може КТС розглядати цей спір?

№ 127. Шофер С., проходячи біля гаража автопарку, де він працює, побачив новий маловмісний автобус “Латвія”, якого вирішив випробувати. Керуючи автобусом, С. скоїв аварію, внаслідок якої завдав автомашині значні пошкодження.

Пізніше було встановлено, що автобус належить не автопарку, де працює С., а кіностудії, працівники якої приїхали у службових справах в автопарк і тимчасово залишити автомашину.

Яку відповідальність за пошкодження автомашини повинен нести С.? Якими правовими актами вона повинна регулюватись? Хто повинен звертатися з позовом до суду про стягнення з С. завданої шкоди?

№ 128. У гардеробі установи з недбалості гардеробниці Ф. було викрадено зданий на зберігання плащ. Установа сплатила потерпілому 2800 грн. (з урахуванням ступеня зносу) і вимагає від Ф. внести цю суму до каси або дати згоду на її утримання із заробітної плати. Ф. відмовилась виконати вимогу директора, виходячи з наступного: по-перше, з нею не було укладено договір про повну матеріальну відповідальність, по-друге, роботодавець не створив належних умов для роботи, оскільки на час перерви для відпочинку і харчування її ніхто не замінював.

Директор не визнав поважними доводи Ф. і своїм розпорядженням зробив відрахування із заробітної плати Ф. одразу 1800 грн. Місячний оклад Ф. становить 3940 грн. Ф. звернулася з позовом до суду.

До якого виду матеріальної відповідальності може бути притягнута Ф.? Який порядок відшкодування шкоди? У яких розмірах можливе відрахування при кожній виплаті заробітної плати? Чи підвідомчий цей спір суду?

№ 129. Токар Р. під час робочої зміни виготовляв тягу для власної автомашини. При виконанні цієї роботи згорів електромотор станка, ремонт якого обійшовся в 2980 грн. Директор заводу підготував розпорядження про утримання із заробітної плати Р. суми, що дорівнює його середньомісячній заробітній платі. Юрисконсульт це розпорядження не завізував, пославшись на те, що Р. повинен нести відповідальність у повному розмірі шкоди.

Чия позиція у даному випадку є правильною? Чи можна розпорядженням директора стягнути з токаря шкоду у розмірі його середньомісячної заробітної плати, а про стягнення решти шкоди звернутися з позовом до районного суду?

№ 130. Внаслідок затримки магазином тари з торгівельного об'єднання стягнуто штраф у сумі 5010 грн. Вважаючи, що збитки завдані з вини працівників магазину, які разом із завідуючим несуть колективну (бригадну) матеріальну відповідальність, адміністрація торгівельного об'єднання звернулася до суду з позовом про відшкодування завданих збитків.

Під час розгляду справи відповідачі позов не визнали, посилаючись на те, що тара не вивезена через відсутність транспорту. Окремі члени бригади заявили, що вони взагалі не мають ніякого відношення до вивезення тари.

Як оформляється бригадна матеріальна відповідальність?

У яких випадках бригада звільняється від матеріальної відповідальності?

Як повинен бути вирішений даний спір?

№ 131. Бригада у складі 5 працівників працювала на складі “Київкниготоргу” в секції підручників. З ними було укладено договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність. Бригадиром бригада обрала Г.

23 червня бригада відібрала і відвезла до магазину № 34 Київкниготоргу 12 найменувань підручників для шкіл. Г. списала ці книги з підзвіту бригади. Пізніше було встановлено, що 134 підручники 2-х найменувань в магазин не передавались і магазин їх не одержував. Нестачу книг на суму 1925 грн “Київкниготорг” просив суд стягнути з бригади.

Місцевий суд поклав матеріальну відповідальність за нестачу підручників на бригадира Г. з тих мотивів, що до її обов'язку входить вести облік і звітність матеріальних цінностей бригади.

Г. оскаржила рішення суду до апеляційного суду. У своїй апеляції вона вважає рішення місцевого суду неправильним, оскільки матеріальна відповідальність покладена лише на неї, а решта членів бригади від відповідальності звільнені. Якщо "Київкниготоргу" завдана матеріальна шкода, то її повинні відшкодовувати всі члени бригади солідарно.

А як вважаєте Ви?

№ 132. Акціонерне товариство закритого типу одержало ліцензію на виготовлення бланків цінних паперів. Номінальна вартість на цих паперах зазначена не була.

При інвентаризації цих бланків була виявлена нестача 50 бланків, у зв'язку з чим постало питання про матеріальну відповідальність касира Д.

Головний бухгалтер товариства вважав за можливе розмір шкоди визначити вартістю придбання (виготовлення) бланків.

Як у даному випадку повинен бути визначений розмір шкоди? Пошліться на нормативний акт.

№ 133. Н. був прийнятий на роботу в пересувну механізаторську колону як водій першого класу 1 січня, а 20 березня він був звільнений з роботи за прогул за п.4 ст.40 КЗпП. У квітні, адміністрацією ПМК до нього було пред'явлено позов про стягнення 5300 гривень. В обґрунтування своїх вимог позивач наводив наступне: наказом уповноваженого органу ПМК, Н. було направлено у відрядження для забезпечення прокладки кабелю. Однак, керуючи вантажівкою, Н. самовільно змінив маршрут слідування і самовільно заїхав до сестри у с. Веселівка. На місце роботи він прибув лише через 2 дні, тобто знаходився у дорозі на 32 години більше розрахованого часу, і протягом цього часу використовував автомобіль у особистих цілях. Крім того, він допустив втрату дизельного пального у кількості 200 літрів, заподіявши шкоду на 4000 гривень. Неодержані прибутки при цьому склали 3300 гривень.

Чи є підстава та умови для притягнення Н. до матеріальної відповідальності? До якого виду матеріальної відповідальності може бути притягнуто Н. та на підставі яких нормативно-правових актів? Які строки звернення до суду та яке рішення повинен винести суд?

№ 134. Льотчик-інструктор аероклубу Т. наказом начальника аероклубу був звільнений з роботи за порушення трудової дисципліни. Вважаючи звільнення неправильним, Т. звернувся до суду з позовом про поновлення на роботі і стягнення заробітної плати за вимушений прогул.

За яких умов суд може притягти до матеріальної відповідальності начальника аероклубу Я. для відшкодування шкоди, заподіяної аероклубу виплатою Т. середнього заробітку за час вимушеного прогулу? У якому

розмірі Я. буде нести матеріальну відповідальність? У якому порядку буде вирішуватись питання про матеріальну відповідальність Я., якщо він не виконає рішення суду про поновлення Т. на роботі?

Питання до самостійної роботи

1. Матеріальна відповідальність роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові порушенням його трудових прав.
2. Правове регулювання моральної шкоди за трудовим правом.

Модульний контроль за модулем 4. Відповідальність сторін трудового договору

1. Поняття та значення дисципліни праці.
2. Міжнародні норми щодо регулювання внутрішнього трудового розпорядку. Специфіка правового регулювання трудової дисципліни в Україні та за кордоном.
3. Внутрішній трудовий розпорядок та його правове регулювання.
4. Міжнародні норми щодо регулювання внутрішнього трудового розпорядку. Специфіка правового регулювання трудової дисципліни в Україні та за кордоном.
5. Обов'язки працівників і роботодавця у сфері трудової дисципліни
6. Методи забезпечення дисципліни праці.
7. Поняття та види заохочень успіхи в роботі. Підстави та порядок їх застосування.
8. Дисциплінарна відповідальність: поняття та види.
9. Підстава та склад дисциплінарного проступку.
10. дисциплінарної відповідальності.
11. Порядок застосування дисциплінарних стягнень.
12. Засоби, що сприяють встановленню комфортних психологічних умов праці. Мобінг, булінг та спеціальні міри проти них.
13. Поняття матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин
14. Відмінність матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин від цивільно-правової відповідальності.
15. Підстава та умови матеріальної відповідальності працівників.
16. Види матеріальної відповідальності працівників.
17. Обмежена матеріальна відповідальність.
18. Повна матеріальна відповідальність та її випадки.
19. Кратна матеріальна відповідальність
20. Колективна (бригадна) матеріальна відповідальність.

21. Особливості укладення договору про повну матеріальну відповідальність.
22. Визначення розміру матеріальної шкоди.
23. Порядок відшкодування матеріальної шкоди.
24. Строки притягнення працівників до матеріальної відповідальності.
25. Обставини, які підлягають урахуванню при визначенні розміру шкоди та обставини, які виключають притягнення до матеріальної відповідальності.
26. Правове регулювання моральної шкоди за трудовим правом.

Модуль 5. Трудові спори

Тема 14. Трудові спори. Праве регулювання страйків

Ключові слова: індивідуальний трудовий спір, комісія по трудових спрах (КТС), колективний трудовий спір, примирна комісія, трудовий арбітраж, Національна служба посередництва і примирення, страйк, локаут.

Метою вивчення цієї теми є формування у студентів знань про правове регулювання розгляду та вирішення трудових спорів.

Студенти повинні знати поняття трудових спорів, індивідуальних та колективних трудових спорів та їх предмет; органи, які повноважні розглядати та вирішувати трудові спори. Окрему увагу слід приділити процедурі вирішення та особливостям виконання рішень по трудовим спорам. Також необхідно з'ясувати значення та повноваження Національної служби посередництва і примирення.

Опанування темою можна вважати успішним за умови знання змісту норм чинного законодавства з питань регулювання розгляду та вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів та можливості вирішення практичних ситуацій, поданих до цієї теми.

Зміст

1. Індивідуальні трудові спори. Поняття, причини, предмет та момент їх виникнення.
2. Система органів по розгляду трудових спорів.
3. Організація і компетенція КТС. Порядок і строки розгляду трудових спорів у КТС.
4. Розгляд індивідуальних трудових спорів судом.
5. Особливості виконання судових рішень по трудовим спорам.
6. Обчислення строків у трудовому праві.
7. Колективні трудові спори: поняття та предмет.

8. Момент виникнення колективного трудового спору. Порядок вирішення колективних трудових спорів (розгляд та вирішення примирною комісією та трудовим арбітражем).
9. Національна служба посередництва та примирення.
10. Регулювання примирно-третейської процедури вирішення колективних трудових спорів в актах МОП та регіональних організацій.
11. Право на страйк і його реалізація. Правові наслідки законного і незаконного страйку.
12. Загальна характеристика локаутів за міжнародним правом та законодавством зарубіжних країн

Нормативно-правові акти та література

1. Додаток до Європейської соціальної хартії (переглянутої). Верховна Рада України // Офіційний вісник України. 2006. №40. Ст.2660.
2. Європейська соціальна хартія (переглянута). Рада Європи: Хартія, Міжнародний документ від 03.05.1996р. № ETS N 163. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_062.
3. Загальна декларація прав людини. ООН : Міжнародний документ від 10.12.1948 р. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_015 (дата звернення: 20.10.2016). - Назва з екрану.
4. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс] / Верховна Рада УРСР : Кодекс України; Закон від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page>.
5. Конвенція про захист прав людини та основних свобод. Рада Європи: Конвенція, Міжнародний документ від 04.11.1950р. *Юридичний вісник України*. 2005. №48.
6. Конвенція про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються. Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 23.06.1971 № 135. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_186.
7. Конвенція про колективні переговори. Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ: №154, 1981 р. *Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1965-1999 р.)*: В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.2. -С. 1180-1183.
8. Конвенція про право на організацію та на ведення колективних переговорів. Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ: Конвенція МОП № 98, 1949 р. *Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.)*: В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С. 530-536.
9. Конвенція про представників працівників. Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ: Конвенція МОП №135, 1971 р. *Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною*

- організацією праці (1965-1999 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.2. С. 962-964.*
10. Конвенція про примусову чи обов'язкову працю: Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 28.06.1930 № 29. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_136.
 11. Конвенція про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця. Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 22.06.1982 № 158. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_005.
 12. Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками: Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 23.06.1981 № 156. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_010.
 13. Конвенція про свободу асоціації та захист права на організацію. Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ: Конвенція МОП №87, 1948 р. *Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С. 434-438.*
 14. Конвенція про скасування примусової праці: Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 25.06.1957 № 105. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_013.
 15. Конвенція про тристоронні консультації. Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ: Конвенція МОП №144, 1976 р. *Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1965-1999 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.2. С. 1063-1066.*
 16. Конституція України. Верховна Рада України: Конституція; Закон від 28.06.1996 р. №254к/96-ВР. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.
 17. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права. ООН: Міжнародний документ від 16.12.1966 р. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_042.
 18. Положення про Національну службу посередництва і примирення. Президент України; Указ, Положення від 17.11.1998 № 1258/98. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1258/98>.
 19. Положення про порядок повідомної реєстрації галузевих і регіональних угод, колективних договорів. Кабінет Міністрів України; Постанова, Порядок, від 13.02.2013 № 115. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/115-2013-%D0%BF>.
 20. Про виконавче провадження. Верховна Рада України; Закон від 02.06.2016 № 1404-VIII. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1404-19>.

21. Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини. Верховна Рада України: Закон України від 23.02.2006 № 3477-IV. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/3477-15>.
22. Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя. Верховний Суд України: Постанова від 01.11.1996, №9. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-96>.
23. Про колективні договори і угоди. Верховна Рада України : Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>.
24. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності. Верховна Рада України; Закон від 22.06.2012 № 5026-VI. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/5026-17>.
25. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Верховна Рада України: Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР . URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80>.
26. Про практику розгляду судами трудових спорів. Верховний Суд України: Постанова від 06.11.1992 № 9. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>.
27. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності. Верховна Рада України:
Закон від 15.09.1999 № 1045-XIV. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1045-14>.
28. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої). Верховна Рада України: Закон України від 14 вересня 2006 р. № 137 – V: Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/137-16>.
29. Про соціальний діалог в Україні / Верховна Рада України; Закон від 23.12.2010 № 2862-VI. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2862-17>.
30. Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди. Верховний Суд України: Постанова від 31.03.1995, №4. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/v0004700-95>
31. Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками. Верховний Суд України: Постанова від 29.12.1992. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0014700-92>.
32. Рекомендація про добровільне примирення й арбітраж: Міжнародна організація праці; Рекомендація, Міжнародний документ від 29.06.1951 № №92. *Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С. 547.*
33. Рекомендація про колективні договори. Міжнародна організація праці; Рекомендація, Міжнародний документ від 29.06.1951 №91, 1951 р. *Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.): В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С. 545-546.*

- 34.Рекомендація про колективні переговори. Міжнародна організація праці; Рекомендація, Міжнародний документ: №163, 1981 р. *Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1965-1999 р.)*: В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.2. С. 1184-1185.
- 35.Рекомендація про представників працівників. Міжнародна організація праці; Рекомендація, Міжнародний документ: Рекомендація МОП №143, 1971 р. *Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.)*: В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.2. С. 965-968.
- 36.Рекомендація про розгляд скарг. Міжнародна організація праці; Рекомендація, Міжнародний документ: Рекомендація МОП №130, 1957 р. *Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1965-1999 р.)*: В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.2. -С. 842-844.
- 37.Рекомендація про співпрацю на рівні підприємств. Міжнародна організація праці; Рекомендація, Міжнародний документ: Рекомендація МОП №94, 1952 р. *Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.)*: В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С. 580.
- 38.Рекомендація про співробітництво в галузевому і в національному масштабі. Міжнародна організація праці; Рекомендація, Міжнародний документ: Рекомендація МОП №113, 1960 р.// *Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1919-1964 р.)*: В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.1. С. 667-668.
- 39.Рекомендація про тристоронні консультації. Міжнародна організація праці; Рекомендація, Міжнародний документ: Рекомендація МОП №152, 1976 р. *Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1965-1999 р.)*: В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.2. С. 1067.
- 40.Рекомендація щодо захисту прав представників працівників на підприємстві та можливостей, які їм надаються. Міжнародна організація праці; Рекомендації, Міжнародний документ від 23.06.1971 № 143. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_257.
41. Рекомендація щодо зв'язків між адміністрацією і працівниками на підприємстві. Міжнародна організація праці; Міжнародний документ: Рекомендація №129, 1967 р. *Конвенції та рекомендації ухвалені Міжнародною організацією праці (1965-1999 р.)*: В 2 т. Женева: Міжнародне бюро праці. Т.2. С.839 – 841.
42. Рекомендація щодо сприяння колективним переговорам. Міжнародна організація праці; Рекомендація, Міжнародний документ від 19.06.1981 № 163. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_274.

43. Цивільний процесуальний кодекс України. Верховна Рада України ; Кодекс України ; Закон від 18.03.2004 № 1618-IV. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1618-15>.
44. Болотіна Н.Б. Трудове право України: підруч. К. : Вікар, 2003. 725 с.
45. Давиденко Г.І. Розгляд судами спорів, пов'язаних з укладанням, зміною і припиненням трудового договору. *Вісник Верховного Суду України*. 1997. №2. С.27-35.
46. Давиденко Г.І. Розгляд судами спорів, пов'язаних з укладанням, зміною і припиненням трудового договору. *Вісник Верховного Суду України*. 1997. №3. 28-45.
47. Киселёв И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник для вузов. М.: Дело, 1999. 728 с.
48. Киселёв И.Я. Сравнительное трудовое право: Учебник. М.: ТК Велби, Проспект, 2005. 360 с.
49. Коваленко О.О. Свобода волі працівника і роботодавця та її вплив на укладання, зміну та припинення трудового договору: монографія. Х.: ХНАДУ, 2015. 348 с.
50. Коваль І. Право на справедливий суд: практика Європейського суду з прав людини щодо України. *Право України*. 2006. №10. С.129.
51. Процевський В.О. Трудове право України: навч. посіб. Х. : ХНПУ ім. Г. С. Сковороди, 2006. 264 с.
52. Процевський О.І. Щодо поняття захисної функції трудового права . *Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці і соціального забезпечення: Тези доповідей та наукових повідомлень учасників II Міжнародної науково-практичної конференції*; м.Харків. 2010. С. 48-53.
53. Сонин О.Е. Судебная защита прав участников коллективных трудовых отношений. Тези доповідей та наукових повідомлень учасників Міжнародної науково-практичної конференції, Харків, 22-23 квітня 2009 р. / за ред.. В.В.Жернакова. Харків: Національна юридична академія імені Ярослава Мудрого, 2009. С. 187-190.
54. Трудове право України: Академічний курс. Підручник / за заг.ред. Н.М.Хуторян. К.: Видавництво А.С.К, 2004. 608 с.
55. Трудове право України: Академічний курс. Підручник / за ред. П.Д.Пилипенка. 2-е вид., перероб. і доп. К.: Видавничий дім "Ін-Юре", 2006. 544 с.
56. Трудове право України: підручник / М. І. Іншин [та ін.] ; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка, Нац. ун-т "Києво-Могилян. акад.". Київ : Юрінком Інтер, 2016. 556 с.
57. Хуторян Н. Матеріальна відповідальність власника перед працівником. *Право України*. 1993. №3. С.21-23.
58. Хуторян Н. Матеріальна відповідальність суб'єктів трудових правовідносин в умовах регульованої ринкової економіки. *Радянське право*. 1990. №12. С.28-30.

- 59.Хуторян Н.М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин. Монографія. К.: Інститут держави і права ім.. В.М.Корецького НАН України, 2002. 264 с.
- 60.Швець Н.М. Право на страйк працівників транспортної галузі. *Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці і соціального забезпечення*: тези доповідей та наукових повідомлень учасників II міжн. наук.-практ. конф., Харків, 8-9 жовтня 2010 р. / за ред. В. В. Жернакова. Х. : Кроссрод, 2010 С. 260-265.
- 61.Штогун С. Модельні суди: завдання, проблеми та перспективи С. *Право України*. 2006. -№11. С.62-65.
- 62.Яресько А. Розгляд колективних трудових спорів. *Право України*. 1998. №8.

Завдання до практичних занять

№ 135. При проведенні невідкладних ремонтних робіт у вихідний день бригада ремонтників зажадала оплати проведеної роботи у подвійному розмірі. Директор запропонував бригаді відгул, після чого бригада звернулася до цехової комісії по трудових спорах про стягнення оплати за роботу у вихідний день. Рішенням цехової комісії по трудових спорах вимоги бригади були задоволені.

На це рішення цехової комісії начальник цеху подав скаргу до загальнозаводської комісії по трудових спорах, яка рішення цехової комісії скасувала і постановила надати працівникам бригади відгули.

На рішення загальнозаводської комісії бригада подала скаргу до місцевого суду. При прийнятті заяви виникло ряд питань: чи не є цей трудовий спір колективним, оскільки з вимогою виступає колектив бригади? Якщо цей спір колективний, то чи можуть комісії по трудових спорах та суд його розглядати? Який орган і як повинен розглянути і вирішити даний спір? Дайте відповіді на ці запитання.

№ 136. У КТС, куди звернувся 21 червня 2016 р. технік Б., у нього не прийняли заяву про відміну дисциплінарного стягнення, оголошеного йому директором організації 2 березня 2016 р. Б. пояснили, що до його звернення у КТС пройшло більше трьох місяців після оголошення стягнення. Б. мотивував це тим, що у квітні місяці тривало хворів і на підтвердження цього представив листок непрацездатності. Однак голова КТС відмовився прийняти заяву у Б.

Чи правильні дії голови КТС? Куди може звернутися Б.?

№ 137. Рішенням комісії по трудових спорах на користь Ж. стягнуто 1575 грн. оплати за простій, що мав місце на виробництві. Головний бухгалтер підприємства В., коли Ж. пред'явив їй рішення комісії, заявила, що вона такого органу, як комісія по трудових спорах не визнає, що такі

рішення можуть виносити тільки суди, тому ніяких грошей вона виплачувати не буде.

Хто правий у даній ситуації? Як добитися виконання рішення комісії по трудових спорах?

№ 138. Робітник тресту “Рембуд” І. допустив порушення трудової дисципліни, а саме: під час обідньої перерви на роботі з іншими робітниками розпивав спиртні напої. За це порушення І. був притягнутий до дисциплінарної відповідальності – йому була оголошена догана. Не заперечуючи проти факту розпивання спиртних напоїв, І. звернувся до комісії по трудових спорах з проханням зняти накладене на нього дисциплінарне стягнення. Таке порушення він допустив вперше за 7 років роботи і сталося це тому, що в той день у нього було 40-річчя від дня народження і йому захотілося відзначити цю подію з своїми колегами по роботі.

Комісія по трудових спорах вимоги І. задовольнила. Але з рішенням не погодився керуючий трестом як по суті, так і по порядку розгляду трудових спорів комісією. КТС не надане право знімати дисциплінарні стягнення. Крім того, на засіданні комісії з шести членів були присутніми тільки троє. Тому керуючий трестом просить суд скасувати рішення комісії по трудових спорах і залишити його наказ про накладення на І. дисциплінарного стягнення у силі.

Складіть письмово рішення суду по цій справі.

№ 139. За систематичне порушення трудової дисципліни механік Н. був звільнений з роботи на підставі п. 3 ст. 40 КЗпП. Вважаючи таке стягнення як звільнення з роботи дуже суворим, Н., не оспорюючи факту порушення ним трудової дисципліни, звернувся до місцевого суду із заявою про порушення вимог ст. 149 КЗпП України, відповідно до якої при накладенні дисциплінарного стягнення повинен враховуватися ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяна ним шкода, обставини, за яких вчинено проступок, і попередня робота працівника. Тому просив суд замінити суворе стягнення – звільнення з роботи, на менш суворе – догану. При цьому Н. заявив, що для себе він зробив відповідні висновки і більше порушувати трудову дисципліну не буде.

Представник відповідача в судовому засіданні висловив думку про вирішення цього питання на розсуд суду.

Яке рішення може винести суд?

№ 140. Протягом тривалого часу вантажник магазину С. систематично порушував трудову дисципліну. Після чергового проступку директор магазину розпочав підготовку звільнення С. з роботи, зокрема звернувся з поданням до виборного органу первинної профспілкової організації за згодою на звільнення.

Довідавшись про це, С. подав директору заяву про звільнення його з роботи за власним бажанням за ст. 38 КЗпП України.

Не бажаючи ускладнювати питання про розірвання трудового договору, директор магазину погодився із заявою С. і звільнив його з роботи за власним бажанням.

Через деякий час С. звернувся до суду з позовом про поновлення на роботі, пославшись на те, що заяву про звільнення він подав під тиском з боку директора, під загрозою його звільнення з роботи за порушення трудової дисципліни.

Як повинен вирішити справу суд?

№ 141 М. працювала комірником складу готової продукції плодоконсервного заводу за трудовим договором, укладеним на невизначений строк. Бажаючи перейти на роботу на інше підприємство, М. подала заяву про звільнення її за власним бажанням. Директор відповів заявниці, що вона буде звільнена тоді, коли знайде собі заміну і передасть матеріальні цінності новому працівнику.

По закінченні двотижневого строку попередження звільнення проведене не було, у зв'язку з чим М. звернулася до суду із заявою про розірвання трудового договору з плодоконсервним заводом.

Яке рішення має прийняти суд?

№ 142. Державне підприємство «Об'єднана гірничо-хімічна компанія» в особі філії «Вільногірський гірничо-металургійний комбінат» державного підприємства «Об'єднана гірничо-хімічна компанія» звернулося до Верховного суду Дніпропетровської області з позовом до Р. про стягнення коштів. В обґрунтування позовної заяви посиляється на те, що 6 квітня 2016 року Р. була звільнена з філії «Вільногірський гірничо-металургійний комбінат» державного підприємства «Об'єднана гірничо-хімічна компанія» з посади техника першої категорії відділу головного енергетико-збагачувального виробництва філії «ВГМК» ДП «ОГХК» згідно з п. 1 ст. 40 КЗпП України. Під час звільнення з відповідачем повністю проведено розрахунок, а саме сплачено: вихідну допомогу при звільненні відповідно до ст. 44 КЗпП України в розмірі 3252 грн. 30 коп.; одноразову допомогу при звільненні відповідно до п. 6.12.4 Колективного договору в розмірі 14715 грн. 08 коп.; матеріальну допомогу на оздоровлення відповідно до п. 3.28 Колективного договору в розмірі 603 грн. 57 коп. на виконання рішення Вільногірського міського суду Дніпропетровської області від 25 травня 2016 року, яким Р. було поновлено на роботі з 7 квітня 2016 року. У зв'язку з цим позивач вважає, що Р. безпідставно набула майно за рахунок позивача, а саме виплати в сумі 18570 грн. 95 коп., оскільки після поновлення на роботі у неї виник обов'язок повернути ці кошти. Також позивач звертає увагу на те, що однією з підстав поновлення Р. на роботі була відсутність погодження її звільнення з профспівковою організацією, проте у позивача

була відсутня інформація про членство Р. у будь-якій профспілковій організації.

На підставі вищевикладеного позивач просив суд стягнути з Р. на користь державного підприємства «Об'єднана гірничо-хімічна компанія» в особі філії «Вільногірський гірничо-металургійний комбінат» державного підприємства «Об'єднана гірничо-хімічна компанія» суму безпідставно набутих коштів в розмірі 18570 грн. 95 коп., а також понесені судові витрати.

В судовому засіданні представник позивача позов підтримала, просила суд задовольнити заявлені вимоги з підстав, зазначених у позові.

Відповідач та її представник в судовому засіданні позов не визнали, проти задоволення позовних вимог заперечували. Представник позивача суду пояснив, що з відповідачем дійсно було проведено розрахунок при звільненні, а потім поновлено на посаді за рішенням суду у зв'язку з незаконним звільненням. Підстав для стягнення виплачених коштів не має, оскільки вони були сплачені позивачем добровільно саме у зв'язку із звільненням відповідача, будь-яка помилка у розрахунках відсутня, недобросовісність відповідача в цьому випадку відсутня. Тому позовні вимоги, на думку представника відповідача, є безпідставними.

Яке рішення має прийняти суд?

№ 143. Товариство з обмеженою відповідальністю «САНДОРА» звернулося до суду з позовом до К., про стягнення матеріальної шкоди у розмірі 57979,75 грн, посилаючись на те, що К., працював у ТОВ «САНДОРА» на посаді агента торговельного с.в.о. касира відділу продажів м. Запоріжжя та ніс повну матеріальну відповідальність. 09.09.2016 р. приблизно о 18-00 К. по телефону повідомив свого керівника про те що, приблизно у період часу з 15-30 до 16-00 у м. Енергодар, у нього з автомобіля невідомі викрали «барсетку» з грошима які належали ТОВ «Сандора». Загальна сума вкрадених грошей становить 57979,75 грн. За даним фактом, К. звернувся з відповідною заявою до Енергодарського МВ ГУМВС за результатами якого було відкрито кримінальне провадження № 12015080160001181. Внутрішньою перевіркою ТОВ «Сандора» встановлено, що 09.09.2016 р ОСОБА_1, приблизно в 15.30-16.00 в м Енергодарі, залишив матеріальні цінності ТОВ «Сандора», а саме грошові кошти в сумі 57979,75 грн. в автомобілі, не переконавшись в їх подальшого збереження. В результаті чого, грошові кошти були втрачені, до цього часу матеріальна шкода позивачеві не відшкодована, у зв'язку з чим позивач був вимушений звернутися до суду.

Відповідно до акту №10 від 09.09.2016 р. проведено інвентаризацію грошових коштів у касі підприємства, згідно якої встановлено недостачу грошових коштів на суму 57979,75 грн. Крім того, сума недостачі визнано К., що підтверджується його поясненням на імя головного бухгалтера, від 23.09.2016 р. в якій він також зобов'язується погасити недостачу.

З 24.09.2016 р. К. на роботу не виходив без поважних причин у звязку з чим, наказом №3/1 від 04.01.2016 г. його звільнено на підставі п.4ст. 40 КЗпП України, за прогул без поважної причини.

Яке рішення має прийняти суд?

№ 144. У 2013 р. громадяни А., Б., В., Г. порушили окремі провадження у Кіровському районному суді м. Кіровоград про стягнення заборгованості із заробітної плати та інших виплат з колишнього роботодавця ВАТ “Кіровоградський ливарний завод”. Рішенням від 27 червня 2013 р. суд задовольнив їхні позови у повному обсязі. 9 жовтня 2013 р. апеляційний суд залишив рішення районного суду без змін. Рішення і досі залишається невиконаним.

А., Б., В., Г. звернулися до Європейського суду з прав людини і скаржилися на неспроможність державних органів вчасно виконати рішення суду і посилалися на п.1 ст.6, ст.13 Європейської конвенції з прав людини.

Як Ви вважаєте, чи є скарги заявників прийнятними та яким буде рішення суду? Вирішіть справу.

№ 145. Загальні збори колективу механічного цеху, які обговорювали стан охорони праці на виробництві, прийняли рішення поставити перед директором заводу питання про необхідність вжиття термінових заходів по ремонту вікон, оскільки шибки побиті, в цеху постійні протяги, що призводить до простудних захворювань майже всіх працівників. Колектив цеху доручив голові виборного органу первинної профспілкової організації Г. довести рішення трудового колективу механічного цеху до відома директора заводу.

На другий день Г. записався на прийом до директора і був ним прийнятий. Директор уважно вислухав Г. і пообіцяв вжити необхідних заходів.

Пройшло декілька днів, але в цеху нічого не змінилося. Група працівників звернулася до Г. із запитанням, чи виконав він доручення трудового колективу і чи можуть вони за відсутності дій з боку директора оголосити страйк.

Дайте аргументовану відповідь працівникам.

№ 146. Працівники об'єднання “Азот” під час профспілкової конференції пред'явили вимогу про покращення роботи міського транспорту по їх перевезенню вранці і по закінченні роботи. Вимога була викладена в письмовій формі і пред'явлена директору об'єднання. Через тиждень директор, також у письмовій формі, відповів представникам трудового колективу, що покращення роботи міського транспорту не відноситься до його компетенції. З такою вимогою трудовому колективу необхідно звернутися до місцевої державної адміністрації.

Чи правильні у даному випадку дії директора об'єднання “Азот”?

№ 147. Колектив дитячого садка “Кораблик” Одеського порту звернувся з вимогою до керівництва порту про виплату заборгованості по зарплаті за 3 місяці. Для вирішення спору була утворена примирна комісія, до якої увійшли директор дитячого садка та старший бухгалтер бухгалтерії порту. Однак протягом тижня рішення комісією прийнято не було, і працівники дитячого садка оголосили батькам дітей про те, що дитячий садок працювати не буде у зв’язку із страйком.

Чи правомірне рішення про проведення страйку? Який порядок його проведення?

№ 148. Протягом ряду років працівники кооперативно-фінансового інституту при укладенні колективного договору намагалися включити до нього пункт про максимальні норми педагогічного навантаження викладачів. Ректор інституту категорично заперечував проти цього, посиляючись на те, що наявний обсяг педагогічного навантаження повинен бути повністю розподілений між штатними викладачами. При встановленні максимальних норм частина педагогічного навантаження може виявитися нерозподіленою.

При підготовці колективного договору в цьому році представники виборного органу первинної профспілкової організації заявили, що якщо такий пункт не буде включено до колективного договору, виборний орган первинної профспілкової організації оголосить і очолить страйк.

Чи не порушується в даному випадку процедура оголошення страйку? За яких умов страйк може бути визнаний законним?

№ 149. Колектив ливарного цеху станкобудівельного заводу міста Луцька після тривалих намагань добитися від керівництва заводу належних умов праці при проведенні піскоструйних робіт вирішив провести страйк, про що письмово доповів директорові за два тижні.

Директор заводу, посиляючись на відсутність матеріальних коштів для встановлення дорогого вентиляційного обладнання, звернувся до суду з вимогою визнати страйк, який намагається провести колектив ливарного цеху, незаконним.

Яке рішення повинен прийняти суд?

№ 150. Н. працював слюсарем на заводі і дізнався що через тиждень на заводі розпочнеться страйк. Н. не хотів приймати в ньому участь, однак голова первинної профспілкової організації йому сказав, що він повинен приймати в ньому участь і здати у страйковий фонд 100 гривень інакше його виключать з членів профспілки.

Н. звернувся до юрисконсульта заводу з питанням про законність дій голови первинної профспілкової організації, а також про те, чи виплачується працівникам, які приймають участь у страйку заробітна плата? Дайте обґрунтовану відповідь.

Питання до самостійної роботи

1. Організація і компетенція КТС. Порядок і строки розгляду трудових спорів у КТС.
2. Розгляд індивідуальних трудових спорів судом.
3. Обчислення строків у трудовому праві.
4. Національна служба посередництва і примирення.
5. Правові наслідки законного і незаконного страйку.
6. Регулювання примирно-третейської процедури вирішення колективних трудових спорів в актах МОП та регіональних організацій.

Модульний контроль за модулем 5. Трудові спори

1. Поняття трудових спорів та їх класифікація.
2. Індивідуальні трудові спори: поняття і причини виникнення.
3. Предмет та момент виникнення індивідуального трудового спору.
4. Органи, що розглядають та вирішують індивідуальні трудові спори.
5. Процедура вирішення індивідуальних трудових спорів у КТС.
6. Вирішення індивідуальних трудових спорів у суді.
7. Особливості виконання судових рішень по трудовим спорам.
8. Колективні трудові спори: поняття, предмет, причини виникнення.
9. Органи, що розглядають колективні трудові спори.
10. Вирішення колективного трудового спору примирною комісією.
11. Вирішення колективного трудового спору трудовим арбітражем.
12. Національна служба посередництва і примирення: функції та повноваження.
13. Регулювання примирно-третейської процедури вирішення колективних трудових спорів в актах МОП та регіональних організацій.
14. Правове регулювання локаутів у зарубіжних країнах..

ЗАВДАННЯ ДО КОМПЛЕКСНОЇ КОНТРОЛЬНОЇ РОБОТИ З КУРСУ ТРУДОВЕ ПРАВО

1 ВАРІАНТ

1. Дайте визначення методу трудового права, вкажіть та розкрийте його особливості.
2. Дайте визначення трудових правовідносин, визначте та охарактеризуйте їх структуру.
3. Предмет трудового права складають:
 - А) майнові та особисті немайнові відносини

- Б) трудові та похідні відносини від трудових
- В) правовідносини, що виникають внаслідок реалізації права громадян на соціальний захист

2. Який з перелічених варіантів побудови джерел трудового права України є вірним за принципом ієрархії?

А) Міжнародні нормативно-правові акти, ратифіковані Україною; Конституція України; Закони України; підзаконні нормативно-правові акти; колективні угоди; локальні акти

Б) Конституція України; Міжнародні нормативно-правові акти, ратифіковані Україною; Закони України; підзаконні нормативно-правові акти; колективні угоди; локальні акти

В) Конституція України; Міжнародні нормативно-правові акти, ратифіковані Україною; Закони України; колективні угоди; підзаконні нормативно-правові акти; локальні акти.

5. Громадянин В. має намір влаштуватися спеціалістом райдержадміністрації. Оскільки робота на вказаній посаді є державною службою, В. звертається до Вас із запитанням: нормами адміністративного чи трудового права будуть регулюватися його відносини по виконанню роботи на посаді інспектора? Надайте обґрунтовану відповідь на запитання та проведіть відмежування трудових правовідносин від адміністративних.

2 ВАРІАНТ

1. Дайте поняття часу відпочинку та визначте і охарактеризуйте його види.

2. Дайте поняття заробітної плати та визначте і охарактеризуйте її структуру .

3. Керівні, основоположні ідеї, які виводяться з норм трудового права, що регулюють трудові обов'язки сторін трудових правовідносин, спрямовані на забезпечення належного плину процесу праці і засобів, що забезпечують виконання цих обов'язків це дисципліна праці як:

- А) об'єктивне право Б) суб'єктивне право
- В) принцип права Г) правовий принцип

4. Метод впливу на свідомість індивіда, що сприяє формуванню його нових поглядів, ставлень або зміненню тих, що не відповідають загальнолюдським нормам поведінки, це метод:

- А) виховання Б) переконання;
- В) заохочення Г) дисциплінарного стягнення

5. Слюсар Ч., в нетверезому стані, обробляючи деталь, з необережності зламав станок. Консультуючись з юрисконсультom заводу директор запропонував винести йому догану і притягнути його до обмеженої матеріальної відповідальності. Юрисконсульт заводу запропонував притягнути Ч. до повної матеріальної відповідальності і винести догану. Але Ч. вважав, що за його порушення можна застосувати або дисциплінарну відповідальність, або матеріальну, але не обидві разом. Хто в даному випадку має рацію? Чи можливе одночасне застосування дисциплінарного стягнення і матеріальної відповідальності? Яку матеріальну відповідальність повинен нести слюсар Ч. (обмежену чи повну) і чому? Який порядок відшкодування заподіяної шкоди? Чи може КТС розглядати цей спір?

Обґрунтуйте свою відповідь.

3 ВАРІАНТ

1. Дайте визначення принципів трудового права, класифікуйте їх, та охарактеризуйте один з них на Ваш вибір.

2. Визначте поняття відпустки, вкажіть її різновиди та охарактеризуйте один на Ваш вибір.

3. При підписанні Генеральної угоди органи державної влади представляє:

- А) Міністерство праці та соціальної політики України;
- Б) Кабінет Міністрів України;
- В) Верховна Рада України;
- Г) Національна тристороння соціально-економічна рада.

4. Неповний робочий час:

а) встановлюється законодавством, при цьому оплата провадиться пропорційно відпрацьованому робочому часу чи відповідно до норм виробітку.

б) означає, що тривалість відпустки працівнику встановлюється у відповідності до відпрацьованого робочого часу;

в) означає, що тривалість робочого часу скорочується, а оплата праці провадиться як і при повній тривалості;

г) встановлюється угодою сторін, при цьому оплата провадиться пропорційно відпрацьованому робочому часу чи відповідно до норм виробітку.

5. Студент Н. стаціонару 3 курсу юридичного факультету ХНПУ ім. Г.С.Сковороди, який у вільний від навчання час відпрацьовує офіціантом, приїхав додому на канікули і спілкуючись із своєю родиною намагався пояснити сферу дії норм трудового права на запитання батька щодо: себе, батька – водія директору заводу, матері – пенсіонерки, сестри Катерини –

вчительки молодших класів, її чоловіка – Остапа, що є приватним підприємцем, брата Андрія – адвоката, його жінки Одарки – домогосподарки.

На кого з перелічених осіб поширюються норми трудового права і яким чином вони регулюють їх працю (укладення, зміна, припинення трудового договору, робочий час, час відпочинку, оплата праці, права на участь у профспілках тощо)? Дайте обґрунтовану відповідь.

КОНТРОЛЬНІ ПИТАННЯ З КУРСУ ТРУДОВЕ ПРАВО ДО ЕКЗАМЕНУ

1. Поняття трудового права як самостійної галузі права та його місце в системі права України.
2. Предмет трудового права України.
3. Співвідношення трудового права України з іншими галузями права.
Відмежування трудового права від суміжних галузей права.
4. Особливості методу трудового права України.
5. Цивілізаційне значення трудового права.
6. Функції трудового права України.
7. Особливості системи трудового права України.
8. Поняття та види джерел трудового права України.
9. Локальні нормативно-правові акти та їх види.
10. Міжнародні джерела трудового права.
11. Дія нормативних актів у часі, просторі та по колу осіб.
12. Поняття та види принципів трудового права.
13. Єдність та диференціація в трудовому праві.
14. Трудова правосуб'єктність: поняття та види.
15. Суб'єкти трудового права.
16. Поняття та структура трудових правовідносин.
17. Правовідносини, похідні від трудових: поняття, види, загальна характеристика.
18. Поняття соціального діалогу.
19. Види (моделі) соціального діалогу.
20. Форми соціального діалогу.
21. Рівні, суб'єкти та акти соціального діалогу.
22. Колективний договір поняття, сторони, зміст.
23. Порядок укладення колективного договору.
24. Права та обов'язки профспілок та їх об'єднань у сфері трудового права.
25. Поняття зайнятості та категорії зайнятого населення.
26. Поняття безробітного та його правовий статус.
27. Поняття працевлаштування. Співвідношення зайнятості та працевлаштування.
28. Поняття та розвиток міжнародно-правового регулювання праці.

29. Міжнародна організація праці: виникнення, її структура та нормотворча діяльність.
30. Міжнаціональна трансплантація трудового законодавства: сучасні аксіоми та проблеми.
31. Загальна характеристика трудового права країн з розвинутою ринковою економікою.
32. Загальна характеристика трудового права країн Азії, Африки, Латинської Америки, що розвиваються.
33. Загальна характеристика трудового права країн, які нещодавно здійснили перехід від централізовано-планової до ринкової економіки.
34. Загальна характеристика трудового права країн з централізовано-плановою економікою.
35. Право людини на працю: загальна характеристика і правові форми реалізації громадянами права на працю.
36. Юридичні гарантії при укладенні, зміні та припиненні трудового договору.
37. Свобода праці. Заборона примусової праці.
38. Поняття трудового договору. Сторони трудового договору.
39. Відмінність трудового договору від суміжних цивільно-правових договорів, пов'язаних із працею.
40. Зміст трудового договору.
41. Форми і строк трудового договору.
42. Особливості правового регулювання праці тимчасових і сезонних працівників.
43. Поняття та строк випробування при прийнятті на роботу.
44. Результати випробування при прийнятті на роботу. П. 11 ст.40 КЗпП України та порядок його застосування.
45. Сумісництво. Суміщення професій (посад).
46. Особливості правового регулювання атипових трудових договорів в Україні та за кордоном.
47. Поняття, види та порядок переведень на іншу роботу.
48. Переміщення.
49. Зміна істотних умов праці: поняття і порядок.
50. Поняття та підстави відсторонення від роботи.
51. Підстави розірвання трудового договору за ст. 7 КЗпП України.
52. Порядок розірвання трудового договору за ст. ст. 38 і 39 КЗпП України.
53. Порядок розірвання трудового договору за п. 1 ст. 40 КЗпП України.
54. Порядок розірвання трудового договору за п.2 ст.40 КЗпП України.
55. Порядок розірвання трудового договору за п.3 ст. 40 КЗпП України.
56. Порядок розірвання трудового договору за п.4 ст. 40 КЗпП України.
57. Порядок розірвання трудового договору за п.5 ст.40 КЗпП України.
58. Порядок розірвання трудового договору за п.6 ст.40 КЗпП України.
59. Порядок розірвання трудового договору за п.7 ст.40 КЗпП України.
60. Порядок розірвання трудового договору за п.8 ст.40 КЗпП України.

61. Порядок розірвання трудового договору за п.10 ст.40 КЗпП України.
62. Порядок розірвання трудового договору за п.1 ст.41 КЗпП України.
63. Порядок розірвання трудового договору за п.1-1 ст.41 КЗпП України.
64. Порядок розірвання трудового договору за п.2 ст.41 КЗпП України.
65. Порядок розірвання трудового договору за п.3 ст.41 КЗпП України.
66. Порядок розірвання трудового договору за п.4 ст.41 КЗпП України;
67. Порядок розірвання трудового договору за п.п.5 ст.41 КЗпП України.
68. Розірвання трудового договору з ініціативи третіх осіб.
69. Продовження дії строкового трудового договору на невизначений строк.
70. Вихідна допомога.
71. Строки розрахунку при звільненні та відповідальність за його затримку.
72. Поняття і види робочого часу.
73. Режим робочого часу та облік робочого часу.
74. Поняття надурочних робіт, їх відмінність від ненормованого робочого часу та їх обмеження.
75. Ненормований робочий час: поняття і особливості встановлення. Відмінність від надурочних робіт.
76. Поняття і види часу відпочинку.
77. Відпустка та її види.
78. Обчислення стажу роботи, що надає право на щорічну відпустку. Порядок надання та перенесення щорічної відпустки.
79. Відпустки без збереження заробітної плати.
80. Додаткові відпустки у зв'язку з навчанням.
81. Творчі відпустки.
82. Соціальні відпустки.
83. Правове регулювання відпусток у зарубіжних країнах.
84. Поняття оплати праці і заробітної плати.
85. Структура заробітної плати.
86. Функції заробітної плати.
87. Методи правового регулювання заробітної плати.
88. Поняття системи оплати праці та її види.
89. Поняття гарантійних і компенсаційних виплат.
90. Оплата праці при відхиленні від встановлених нормальних умов праці.
91. Поняття та зміст охорони праці.
92. Особливості охорони праці жінок.
93. Особливості охорони праці неповнолітніх.
94. Особливості охорони праці із пониженою працездатністю.
95. Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю.
96. Поняття матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин та її відмінність від цивільно-правової відповідальності.
97. Підстава та умови матеріальної відповідальності працівників.
98. Обмежена матеріальна відповідальність.

99. Повна матеріальна відповідальність та її випадки.
100. Кратна матеріальна відповідальність та її випадки.
101. Визначення розміру матеріальної шкоди і порядок її відшкодування.
102. Обставини, які підлягають урахуванню при визначенні розміру шкоди та обставини, які виключають притягнення до матеріальної відповідальності.
103. Поняття, значення трудової дисципліни. Методи забезпечення трудової дисципліни.
104. Заохочення за успіхи в роботі та порядок їх застосування.
105. Дисциплінарна відповідальність: поняття та види.
106. Підстава дисциплінарної відповідальності працівників. Склад дисциплінарного проступку.
107. Порядок застосування дисциплінарних стягнень.
108. Засоби, що сприяють встановленню комфортних психологічних умов праці. Мобінг та спеціальні міри у трудовому праві проти нього.
109. Правове регулювання моральної шкоди за трудовим правом.
110. Поняття та види трудових спорів.
111. Органи, що розглядають індивідуальні трудові спори.
112. Органи, що розглядають колективні трудові спори.
113. Порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).
114. Особливості виконання судових рішень по трудовим спорам.
115. Право на страйк та особливості його реалізації в Україні.
116. Правове регулювання локаутів у зарубіжних країнах.

Теми до індивідуальної науково-дослідної роботи студентів

1. Поняття трудового права як галузі права та його місце в системі права України.
2. Проблеми предмету трудового права України
3. Особливості методу трудового права в умовах ринкової економіки
4. Охоронна функція трудового права.
5. Право на працю та його гарантії в Україні
6. Принципи свободи праці та його втілення у сучасному трудовому праві.
7. Проблеми правового регулювання випробування при прийнятті на роботу.
8. Джерела трудового права.
9. Правові питання систематизації трудового законодавства в Україні.
10. Поняття та структура трудових правовідносин.
11. Соціальний діалог та шляхи його реалізації в Україні.
12. Форми соціального діалогу в Україні.
13. Правовий статус безробітного.
14. Окремі питання правового регулювання працевлаштування в Україні

15. Трудовий договір як основна форма реалізації права на працю.
16. Трудовий договір як підстава виникнення трудових правовідносин.
17. Постійні переведення на іншу роботу.
18. Тимчасові переведення на іншу роботу
19. Переміщення працівника.
20. Зміна істотних умов праці.
21. Проблеми правового регулювання відсторонення від роботи
22. Припинення трудового договору з обставин, що не залежать від волі сторін.
23. Підстави розірвання трудового договору за ст. 7 КЗпП України.
24. Правове регулювання розірвання трудового договору за ст. ст.38 КЗпП України
25. Правове регулювання розірвання строкового трудового договору за ст.39 КЗпП України.
26. Правове регулювання розірвання трудового договору за п. 1 ст. 40 КЗпП України.
27. Правове регулювання розірвання трудового договору за п.2 ст.40 КЗпП України.
28. Правове регулювання розірвання трудового договору за п.3 ст. 40 КЗпП України.
29. Правове регулювання розірвання трудового договору за п.4 ст. 40 КЗпП України.
30. Правове регулювання розірвання трудового договору за п.5 ст.40 КЗпП України.
31. Правове регулювання розірвання трудового договору за п.6 ст.40 КЗпП України.
32. Правове регулювання розірвання трудового договору за п.7 ст.40 КЗпП України.
33. Правове регулювання розірвання трудового договору за п.8 ст.40 КЗпП України.
34. Правове регулювання розірвання трудового договору за п.1 ст.41 КЗпП України.
35. Правове регулювання розірвання трудового договору за п.1-1 ст.41 КЗпП України.
36. Правове регулювання розірвання трудового договору за п.2 ст.41 КЗпП України.
37. Правове регулювання розірвання трудового договору за п.3 ст.41 КЗпП України.
38. Правове регулювання розірвання трудового договору з ініціативи третіх осіб.
39. Продовження дії строкового трудового договору на невизначений строк.

40. Правове регулювання розірвання трудового договору з ініціативи третіх осіб.
41. Проблеми правового регулювання робочого часу.
42. Режим і облік робочого часу.
43. Час відпочинку та його види.
44. Правове регулювання трудових відпусток
45. Правове регулювання соціальних відпусток.
46. правове регулювання навчальних та творчих відпусток.
47. Правове регулювання відпусток без збереження заробітної плати.
48. Поняття заробітної плати та її структура.
49. Методи (сфери) правового регулювання заробітної плати.
50. Функції заробітної плати.
51. Поняття трудової дисципліни та методи її забезпечення.
52. Заохочення за успіхи в роботі та порядок їх застосування.
53. Дисциплінарний проступок як підстава застосування дисциплінарної відповідальності.
54. Спеціальна дисциплінарна відповідальність.
55. Трудовий колектив як суб'єкт трудового права.
56. Особливості правового регулювання трудової діяльності жінок.
57. Особливості правового регулювання трудової діяльності неповнолітніх.
58. Особливості правового регулювання трудової діяльності осіб з пониженою працездатністю.
59. Обмежена матеріальна відповідальність працівників за шкоду, заподіяну майну роботодавця.
60. Повна матеріальна відповідальність працівників за шкоду, заподіяну майну роботодавця.
61. Кратна матеріальна відповідальність працівників за шкоду, заподіяну майну роботодавця.
62. Матеріальна відповідальність роботодавця за шкоду, заподіяну працівнику.
63. Правове регулювання моральної шкоди за трудовим правом України.
64. Права громадян на охорону праці.
65. Медіація у трудовому праві.
66. Загальна характеристика порядку вирішення індивідуальних трудових спорів.
67. Особливості вирішення трудових спорів про поновлення на роботі.
68. Колективні трудові спори та порядок їх розгляду в Україні
69. Право на страйк і його реалізація в Україні.
70. Локаут та його правове регулювання.

**ЗАВДАННЯ ДО ПІСЛЯТЕСТАЦІЙНОГО МОНІТОРИНГУ
НАБУТИХ ЗНАНЬ І ВМІНЬ З НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
ТРУДОВЕ ПРАВО**

1 варіант

1. Предмет трудового права складають:
А) майнові та особисті немайнові відносини
Б) трудові та похідні відносини від трудових
В) правовідносини, що виникають внаслідок реалізації права громадян на соціальний захист

2. На національному рівні соціальний діалог виступає у формі:
А) трипартизму
Б) біпартизму

3. У разі зміни власника підприємства, установи, організації чинність колективного договору:
А) закінчується
Б) зберігається протягом строку його дії, але не більше одного року
В) зберігається протягом строку його дії

4. Виконання працівником, крім своєї основної роботи, іншої регулярно оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тому або іншому підприємстві або у громадянина є:
А) сумісництвом
Б) суміщенням
В) переміщенням

5. Директор магазину запросив громадянина Р. виконувати роботу вантажника. Р. приступив до роботи, але відпрацювавши 2 тижня дізнався, що наказ про зарахування його на роботу не було видано, отже він не є працівником і що магазин його послуг не потребує. Чи було в даному випадку укладено трудовий договір?
А) ні, тому що наказ про зарахування на роботу не було видано
Б) так, тому що трудовий договір вважається укладеним і тоді, коли наказ не було видано, але працівника фактично було допущено до роботи уповноваженою особою.
В) так, тому що в будь-якому випадку, коли особа почала виконувати свої обов'язки, не зважаючи на те, ким вона була допущена до роботи, вона вважається працівником.

6. Громадянин А. працював на посаді технолога підприємства "Любава". 1 жовтня він звернувся до директора підприємства з письмовою заявою про звільнення за власним бажанням. Трудові відносини А. просив

припинити з наступного дня – 2 жовтня, оскільки його дружину переведено на роботу до іншої місцевості і він від’їжджає разом з нею. Директор підприємства прохання не задовольнив, оскільки за ст.38 КЗпП України, працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника або уповноваженого ним органа письмово за два тижні. Тобто А. повинен відпрацювати 2 тижня і звільнити його директор може не раніше 16 жовтня. Представник виборного органу первинної профспілкової організації також заперечував проти звільнення у строк, про який просив А. і попередив А. про те, що профспілка не надасть згоду на його звільнення до 16 жовтня. Проаналізуйте ситуацію і визначте як має бути вирішена справа.

А) Вимоги директора законні, оскільки відповідно до ст.38 КЗпП України, працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника або уповноваженого ним органа письмово за два тижні. Те, що дружина А. переведена до іншої місцевості не є обставиною, яка перешкоджає продовженню роботи А, а отже не є поважною обставиною, яка б надавала А. вимагати розірвання трудового договору у строк, визначений ним без відпрацювання 2 тижнів, передбачених ст.38 КЗпП України. Отже А. повинен відпрацювати 2 тижня і звільнити його директор може не раніше 16 жовтня. Але профспілка не має відношення до звільнення працівника за власним бажанням – законодавством про працю надання згоди на звільнення працівника за власним бажанням не передбачено, адже в Україні діє принцип свободи праці.

Б) Вимоги директора не законні. Відповідно до ст.38 КЗпП України, працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника або уповноваженого ним органа письмово за два тижні. Однак, коли заява про звільнення з роботи за власним бажанням зумовлена неможливістю продовжувати роботу, (а переведення дружини А. на роботу до іншої місцевості як раз і є такою обставиною), роботодавець повинен розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник. Що стосується згоди профспілки на звільнення працівника за власним бажанням, то законодавством вона не вимагається. Отже А. не повинен відпрацьовувати 2 тижня і звільнити його директор повинен у строк, про який просить А, тобто з 2 жовтня.

В) Вимоги директора і попередження представника профспілки законні, оскільки відповідно до ст.38 КЗпП України, працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника або уповноваженого ним органа письмово за два тижні. Те, що дружина А. переведена до іншої місцевості не є обставиною, яка перешкоджає продовженню роботи А, а отже не є поважною обставиною, яка б надавала А. вимагати розірвання трудового договору у строк, визначений ним без відпрацювання 2 тижнів, передбачених ст.38 КЗпП України. Крім того, законодавством про працю встановлено обов’язок виборного органу первинної профспілкової

організації надавати згоду на звільнення працівника незалежно від ініціатора звільнення.

7. Що з переліченого не вимагається законодавством про працю від роботодавця при розірванні трудового договору за п.1 ст.40 КЗпП України у випадку ліквідації підприємства?

- А) попередження працівника про звільнення не пізніше чим за 2 місяці
- Б) отримання згоди виборного органу первинної профспілкової організації на звільнення працівника
- В) надання професійним спілкам інформації щодо ліквідації підприємства.

8. Громадянин Р. працює викладачем і цікавиться, яка тривалість робочого часу повинна бути встановлена для нього:

- А) неповна
- Б) нормальна
- В) скорочена

9. Що з переліченого вимагається законодавством про працю від роботодавця при розірванні трудового договору за п.1 ст.41 КЗпП України?

- А) проведення звільнення у строки, передбачені ст.148 КЗпП
- Б) пропонування іншої роботи на цьому підприємстві
- В) отримання згоди виборного органу первинної профспілкової організації на звільнення працівника

10. У разі порушення законодавства про оплату праці працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати :

- А) в 3-міс. строк
- Б) в 2-міс. строк
- В) в 1-міс. строк
- Г) без обмеження строком

2 варіант

1. Встановлення державою особливостей в регулюванні тих чи інших відносин в цілому або в частині називається в трудовому праві :

- А) єдністю
- Б) уніфікацією
- В) диференціацією

2. Яка робота з переліченого не є наслідком реалізації права на працю?

- А) робота, яка виконується засудженими в місцях позбавлення волі.

- Б) зайняття підприємницькою діяльністю
- В) виконання роботи за договором підряду.

3. Воля народу, яка формується під впливом умов життя:

- А) складає джерело права у матеріальному сенсі
- Б) складає джерело права у формальному сенсі
- В) не має відношення до джерел права

4. Який з перелічених варіантів побудови джерел трудового права України є вірним за принципом ієрархії?

А) Міжнародні нормативно-правові акти, ратифіковані Україною; Конституція України; Закони України; підзаконні нормативно-правові акти; колективні угоди; локальні акти

Б) Конституція України; Міжнародні нормативно-правові акти, ратифіковані Україною; Закони України; підзаконні нормативно-правові акти; колективні угоди; локальні акти

В) Конституція України; Міжнародні нормативно-правові акти, ратифіковані Україною; Закони України; підзаконні нормативно-правові акти; локальні акти; колективні угоди

5. Громадянин В. працював в УДП “Укрпошта” ревізором, обслуговуючи відділення зв’язку в межах міста Харкова. 2 листопада його було переведено на обслуговування Харківської області. В. звернувся до суду з позовом про поновлення на попередньому робочому місці і поновлення попередніх умов праці, тому що у нього змінився режим роботи, було скасовано неповний робочий час, а отже в даному випадку мало місце переведення і тому, необхідно було отримати його згоду. Представник роботодавця заперечував проти позову, мотивуючи свої заперечення тим, що в даному випадку змінилося тільки робоче місце, а місце роботи, професію, трудову функцію працівника не було змінено, а отже мало місце переміщення, яке за нормами трудового законодавства не потребує згоди працівника. Суд вирішив задовольнити позов частково: відновити неповний робочий час працівника, тому що про це сторонами було домовлено в трудовому договорі, але відмовити в поновленні на попередньому робочому місці, тому що переміщення працівника на інше робоче місце на тому ж підприємстві не потребує згоди працівника. Хто правий в даній ситуації?

- А) суд
- Б) представник роботодавця
- В) працівник

6. Слюсар Ч., в нетверезому стані, обробляючи деталь, з необережності зламав станок. Консультуючись з юрисконсульту заводу, директор запропонував винести йому догану і притягнути його до обмеженої матеріальної відповідальності. Юрисконсульт заводу

запропонував притягнути Ч. до повної матеріальної відповідальності і винести догану. Але Ч. вважав, що за його порушення можна застосувати або дисциплінарну відповідальність, або матеріальну, але не обидві разом. Хто в даному випадку має рацію?

- А) юрисконсульт
- Б) слюсар Ч.
- В) директор

7. Що таке мінімальна заробітна плата?

А) це законодавчо встановлений розмір заробітної плати, яку роботодавець виплачує працівникові, за мінімальний виробіток

Б) це законодавчо встановлений розмір заробітної плати, яку роботодавець виплачує працівникові, за час простою не за виною працівника

В) це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці.

8. Строк звернення до суду з заявою про вирішення трудового спору по справам про звільнення з дня, коли працівник дізнався чи повинен був дізнатися про порушення свого права складає:

- А) 3 міс.
- Б) 2 міс.
- В) 1 міс.
- Г) без встановлення строку

9. Що з переліченого вимагається законодавством про працю від роботодавця при розірванні трудового договору за п.3 ст.40 КЗпП України?

А) попередження працівника про звільнення не пізніше чим за 2 місяці

Б) отримання згоди виборного органу первинної профспілкової організації на звільнення працівника

В) пропонування іншої роботи на цьому підприємстві

10. 3 вересня для виконання термінових робіт по газопостачанню необхідно було залишити одного з трьох працівників надурочно. Всі вони були згодні. Кого з перелічених осіб відповідно до норм трудового законодавства не можна залучати до надурочних робіт?

А) громадянина П., який є інвалідом 3 групи

Б) громадянку Н., яка має 3- річну дитину

В) громадянина Т., який заочно навчається в ПТУ і має заняття на цю дату.

Навчально-методичне видання

Укладачі: Процевський В.О., Коваленко О.О., Шабанов Р.І.

Комплекс навчально-методичного забезпечення з курсу
Трудове право за вимогами кредитно-модульної системи навчання
для студентів юридичного факультету

Відповідальний за випуск: Коваленко О.О.

Комп'ютерна верстка:

Підписано до друку Формат Папір офсетний.

Гарнітура Times New Roman. Друк офсетний. Ум. друк. арк.

Обл. – вид. арк. Зам. № Тираж прим. Ціна договірна.

Відомості про видавництво