

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

**ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ**

ТРУДОВЕ ПРАВО

**Практикум
для студентів усіх спеціальностей
першого (бакалаврського) рівня**

**Харків
ХНЕУ ім. С. Кузнеця
2017**

УДК 349.2 (075)

ББК 67.305я7

Т 78

Затверджено на засіданні кафедри правового регулювання економіки.

Протокол № 1 від 25.08.2016 р.

Самостійне електронне текстове мережеве видання

Укладачі: В. В. Сергієнко

Н. М. Силенко

Трудове право : практикум для студентів усіх спеціальностей першого (бакалаврського) рівня : [Електронне видання] / уклад. В. В. Сергієнко, Н. М. Силенко. – Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2017. – 84 с.

Подано збірник завдань з навчальної дисципліни та його зміст за модулями й темами. Вміщено ситуаційні завдання за темами практичних занять, приклади вирішення цих завдань, матеріали для закріплення знань, професійні компетентності, якими повинен володіти студент після вивчення дисципліни.

Рекомендовано для студентів усіх спеціальностей першого (бакалаврського) рівня.

УДК 349.2 (075)

ББК 67.305я7

© Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, 2017

Вступ

У сучасних умовах радикальних реформ ринкового напрямку зростає роль трудового законодавства, що регулює трудові відносини у всіх сферах економіки. Знання норм трудового законодавства має велике значення для фахівців економістів, оскільки їхня діяльність регламентується значною мірою нормами трудового права.

Трудове право України є однією з провідних галузей у системі права, яка нарівні з іншими галузями потребує реформування внаслідок змін соціально-економічних відносин, що відбуваються в Україні. У сучасний період відносини у сфері праці регулюються великою кількістю нормативно-правових актів. На жаль, не всі ці акти адекватно пристосовані до умов ринкової економіки. Тому останнім часом відзначається зростання порушень трудових прав громадян. Збільшилася кількість незаконних звільнень працівників, має місце заборгованість із заробітної плати, надання працівникам вимушених неоплачуваних відпусток. Деякі комерційні структури під час прийняття на роботу замість трудових договорів використовують цивільно-правові договори, які регламентуються Цивільним кодексом України, що позбавляє працівників гарантій, передбачених законодавством про працю. Недосконалість чинного трудового законодавства ускладнює процес застосування правових норм, що регулюють трудові відносини та призводить до виникнення значної кількості трудових спорів. Тому детальне вивчення трудового права для студентів-економістів має не тільки важливе теоретичне значення, а й практичний досвід для майбутніх фахівців.

Усі заплановані в практикумі теми, питання практичних занять вивчаються на основі чинного українського законодавства.

Навчальна дисципліна "Трудове право" є базовою навчальною дисципліною та вивчається згідно з навчальним планом підготовки фахівців освітнього ступеня "бакалавр" для студентів усіх спеціальностей першого (бакалаврського) рівня.

1. Мета та завдання навчальної дисципліни

Метою викладання цієї навчальної дисципліни є формування знань і навичок стосовно обґрунтування правових рішень у сфері трудових правовідносин з працівниками та роботодавцями на підприємствах незалежно від форми власності.

Для досягнення мети поставлені такі основні **завдання**:

вивчення системи трудового права в Україні;

ознайомлення з чинним українським законодавством у галузі трудового права;

набуття навичок роботи з нормативно-правовими актами;

застосування набутих знань у вирішенні практичних питань у сфері правового регулювання трудового права.

Об'єктом навчальної дисципліни є трудові правовідносини, що виникають у процесі трудової праці.

Предметом навчальної дисципліни є система суспільних відносин щодо застосування найманої праці й колективні трудові відносини.

Вивчення цієї навчальної дисципліни студент розпочинає, прослухавши більшість навчальних дисциплін гуманітарного та професійного циклів. Теоретико-методологічною базою вивчення цієї дисципліни є такі навчальні дисципліни, як: "Правознавство" та "Цивільне право". У свою чергу, знання з цієї дисципліни забезпечує успішне засвоєння таких навчальних дисциплін, як: "Господарське право", "Право інтелектуальної власності", "Міжнародне публічне право", "Міжнародне приватне право", а також написання наукових робіт та використання цих наук трудового права для вирішення професійних завдань.

У процесі навчання студенти отримують необхідні знання під час лекційних занять та виконання практичних завдань. Найбільш складні питання винесено на розгляд і обговорення під час практичних занять. Також велике значення в процесі вивчення та закріплення знань має самостійна робота студентів. Усі види занять розроблені відповідно до кредитно-трансферної системи організації навчального процесу.

У результаті вивчення навчальної дисципліни студент повинен:

знати:

понятійний апарат трудового права, його систему й сутність, основні інститути та субінститути;

поняття предмету, методів та системи трудового права;

особливості локального регулювання соціально-трудоових відносин;

поняття "суб'єкт трудового права", його складові елементи, види та зміст правового статусу суб'єктів трудового права;

порядок та особливості укладення колективного договору, його сторони та зміст;

основні принципи державної політики зайнятості населення;

особливості укладення трудового договору, його сторони та їх правовий статус;

порядок здійснення переведення, переміщення та зміни істотних умов праці працівника;

підстави припинення трудового договору;

поняття "робочий час" та "час відпочинку";

особливості правового регулювання оплати праці;

порядок та умови притягнення до дисциплінарної відповідальності;

підстави застосування матеріальної відповідальності;

ВМІТИ:

працювати з національними та міжнародними нормативними актами України у сфері праці;

застосовувати набуті знання у вирішенні практичних питань;

знаходити недоліки та порушення міжнародного законодавства і законодавства України в галузі правового регулювання відносин у сфері праці;

аналізувати наявну судову практику в галузі розв'язання спорів між учасниками трудових правовідносин;

використовувати наукові праці вчених у галузі трудового права з метою поглиблення набутих знань.

2. Ситуаційні завдання

Змістовий модуль 1. Загальні положення та договори

Тема 1. Трудове право як одна з галузей у системі права України

Завдання 1. Фірма "Орізон" уклала договір з будівельним кооперативом "Фасад" на будівництво складських приміщень. У складі будівельної бригади, крім членів кооперативу, працювали А. В. Марчук і Л. А. Петренко, з якими кооператив "Фасад" уклав трудовий договір на період будівництва складських приміщень.

Які відносини є предметом трудового права:

1. Що виникають між фірмою "Орізон" і кооперативом "Фасад"?
2. Між членами будівельної бригади і фірмою "Орізон"?
3. Між кооперативом "Фасад" і його членами?
4. Між кооперативом "Фасад" і найманими працівниками А. В. Марчуком та Л. А. Петренком?

Приклад вирішення завдання

1	Визначення предмета трудового права	Предметом трудового права є суспільні відносини, які регулюються нормами трудового права
2	Визначення відносин, які виступають предметом трудового права	Вони поділяються на індивідуальні трудові відносини та колективні трудові відносини, тісно пов'язані з трудовими, а саме: такі, що передують трудовим; супутні трудовим; такі, що впливають з трудових
3	Відповідно до умов завдання до відносин, що регулюються нормами трудового права належать	1. Відносини між членами будівельної бригади та кооперативом "Фасад". 2. Відносини між кооперативом "Фасад" і найманими працівниками А. В. Марчуком та Л. А. Петренком

Завдання 2. Член фермерського господарства Ю. Б. Бондаренко, який у період збирання врожаю працював по 10 – 12 годин на добу, став вимагати додаткової оплати праці за роботу в надурочний час та за ро-

боту у святкові й неробочі дні, посилаючись на відповідні норми законодавства про працю.

Чи правомірні вимоги Ю. Б. Бондаренко? Проаналізуйте, чи належать такі відносини до предмета трудового права?

Завдання 3. Голова фермерського господарства С. В. Петренко найняв на роботу ветлікаря і став вимагати, щоб той дотримувався режиму роботи, який встановлений для працівників-членів фермерського господарства.

Чи правомірні вимоги С. В. Петренка? Які відносини є у цьому випадку предметом трудового права? Аргументуйте свою відповідь.

Завдання 4. ТОВ "Крокус" уклало з художником В. О. Гордійчуком трудову угоду терміном на шість місяців. Згідно з цією угодою В. О. Гордійчук зобов'язався оформити вітрину магазину відповідно до наданих ескізів, за що ТОВ "Крокус" зобов'язалось виплатити йому винагороду в сумі 5 200 грн, виплачуючи її частинами щомісячно по 400 грн. Після закінчення роботи та під час остаточного розрахунку В. О. Гордійчук зажадав, щоб крім обумовленої суми йому виплатили компенсацію за невикористану відпустку і надали оформлену належним чином трудову книжку.

Чи правомірні вимоги В. О. Гордійчука? Чи є його відносини з ТОВ "Крокус" предметом трудового права?

Завдання 5. До голови сільськогосподарського кооперативу "Лан" А. С. Мусієнка звернулась член цього кооперативу – вагітна жінка А. Ю. Бордіна, яка виконувала роботу з підготовки зерна до посіву та оброблення його отрутохімікатами, з проханням перевести її на іншу роботу, яка була б легшою і виключила б вплив несприятливих виробничих чинників.

Нормами якої галузі права повинні врегульовуватись ці відносини?

Завдання 6. Громадянин Б. В. Петченко, фірма "Протон" і Академія праці та соціальних відносин уклали трьохсторонню угоду, згідно з якою фірма "Протон" узяла на себе обов'язок оплачувати весь курс навчання Б. В. Петченка в академії, а Б. В. Петченко зобов'язувався успішно навчатися і після закінчення академії працювати у фірмі "Протон".

Чи є відносини, що склалися у цьому випадку, предметом трудового права України?

Завдання 7. Інспектором відділу кадрів ПАТ "Укрпласт" М. О. Бондарчук до державної служби зайнятості були подані дані про порушення передбачених законом строків про звільнення працівників ПАТ "Укрпласт" у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці. Внаслідок цього до ПАТ "Укрпласт" державною службою зайнятості були застосовані штрафні санкції, а інспектор відділу кадрів М. О. Бондарчук директором ПАТ "Укрпласт" був притягнутий до дисциплінарної відповідальності.

Які із вказаних відносин є предметом трудового права України?

Завдання 8. Голова профспілкового комітету заводу "Прометей" неодноразово звертався до директора цього заводу з письмовою пропозицією про укладання колективного договору. Але директор на пропозиції не відповідав. За заявою голови профспілкового комітету заводу на директора цього заводу місцевим судом було накладено штраф за ухилення від колективних переговорів з укладання колективного договору.

Які із вказаних відносин є предметом трудового права України?

Завдання 9. За порушення законодавства про зайнятість населення державною службою зайнятості були застосовані штрафні санкції до приватного підприємства "Інтелект-сервіз". Але директор підприємства з цим не погодився і звернувся до господарського суду із заявою про скасування рішення державної служби зайнятості.

Чи присутні в цьому випадку правовідносини, які є предметом трудового права України?

Завдання 10. Майстер М. Н. Швидко поставив групу працівників на роботу, що загрожувала їхньому здоров'ю. Старший інспектор Комітету з нагляду за охороною праці, встановивши факт виконання роботи працівниками в умовах, які загрожували їхньому здоров'ю, притягнув М. Н. Швидко до адміністративної відповідальності, наклавши на нього штраф. Директор заводу, у свою чергу, відреагував на порушення М. Н. Швидко правил з техніки безпеки тим, що оголосив йому догану.

М. Н. Швидко визнав факт загрози здоров'ю працівників, погодився зі стягненням, накладеним директором як уповноваженим власником на управління органом, з яким він перебуває у трудових відносинах. Але вважає, що, оскільки з державним органом з охорони праці він у договірних відносинах не перебуває, ніяких обов'язків щодо цього органу він не брав, то відповідно цей орган не має права втручатися в його договірні відносини.

Які відносини виникли між їх учасниками?

Галуззю якого права вони повинні регулюватись?

Завдання 11. Поет А. М. Швачко мав автомобіль "Ніва", але сам водити його не вмів. Тому він найняв для водіння автомобіля О. С. Луцько, який у години, що визначав А. М. Швачко, приходив у гараж, брав автомобіль, під'їжджав до будинку А. М. Швачко і відвозив останнього за вказаним маршрутом.

Винагорода за працю була визначена за угодою між сторонами.

Оскільки протягом значного часу А. М. Швачко не виплачував водію автомобіля плату, останній звернувся до суду з позовом про її стягнення. Під час подання позовної заяви виникло питання, якими нормами права повинні регулюватися відносини між сторонами: цивільним чи трудовим законодавством, а відповідно, до якого суду повинен звертатися О. С. Луцько: за своїм місцем проживання чи за місцем проживання А. М. Швачко, і чи необхідно сплачувати державне мито?

Визначте, до якої галузі права належать ці правовідносини.

Тема 2. Джерела трудового права

Завдання 1. У яких статтях Конституції України закріплено основні принципи правового регулювання відносин у сфері суспільної організації праці?

У яких статтях Конституції України закріплено основні права і свободи людини і громадянина у сфері суспільної організації праці?

Розкрийте роль локальних нормативно-правових актів у регулюванні умов праці. Наведіть приклади таких актів.

Розкрийте значення керівних роз'яснень Пленуму Верховного Суду України щодо розгляду трудових спорів, назвіть їх.

Приклад вирішення завдання

1	Визначити статті Конституції України, в яких закріплені принципи трудового права	Конституція України закріплює право громадян на підприємницьку діяльність – ст. 42; право на працю – ст. 43; право працівників на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів – ст. 44; право працівників на відпочинок – ст. 45; право на соціальний захист – ст. 46
2	Розкрити роль локальних нормативно-правових актів у регулюванні умов праці	Вони є джерелами трудового права, приймаються з метою врегулювання відносин, що виникають у процесі трудової діяльності людей. До них належать: колективні договори; правила внутрішнього трудового розпорядку; положення про преміювання та інші документи, що видаються в межах конкретного підприємства, як правило, на певний строк
3	Визначити роль керівних роз'яснень Пленуму Верховного Суду України, щодо розгляду трудових спорів	Вони є джерелами трудового права, вміщують тлумачення закону вищим судовим органом держави, даються в межах його повноважень, мають правову силу, є обов'язковими для виконання всіма учасниками судочинства

Завдання 2. Наведіть приклади загальних і спеціальних правових норм, що регулюють трудові відносини.

Якими нормативно-правовими актами регулюється: праця тимчасових і сезонних працівників, надомників, сумісників?

Чи застосовується у трудовому праві позовна давність у справах про звільнення працівників з ініціативи роботодавця; у справах про зняття накладеного дисциплінарного стягнення; під час стягнення матеріальної шкоди, заподіяної однією стороною трудового договору іншій?

Завдання 3. У чому виявляється єдність і диференціація правового регулювання праці?

Які повноваження центральних органів виконавчої влади в галузі регулювання трудових відносин?

Як діють нормативно-правові акти про працю у часі, просторі та за категоріями працівників?

Завдання 4. Між головою правління колективного сільськогосподарського підприємства (далі по тексту – КСГП) і одним з його членів Ю. С. Борковим виникла суперечка. Ю. С. Борков вважав, що у господарстві грубо порушуються права його членів. Зокрема, робочий день триває 12 годин на добу, до того ж у вихідні та святкові дні; заробітна плата не виплачується вже понад три місяці. Проте для трьох найманих тимчасових працівників створено "пільговий режим": у них 8-годинний робочий день, мають два вихідних дні, їм виплачується регулярно заробітна плата.

У разі подальшого порушення трудового законодавства відносно членів КСГП Ю. С. Борков поставить питання про укладення з ним трудового договору.

Дайте правову оцінку ситуації, що склалася. Яким законодавством регламентується праця у колективному сільськогосподарському підприємстві?

Завдання 5. Під час вирішення трудового спору в ТОВ "Перетон" виявилось, що у колективному договорі вказаної організації закріплена умова, згідно з якою розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в усіх випадках відбувається за попередньою згодою виборного органу первинної профспілкової організації.

Чи законне включення вказаного положення до колективного договору? Аргументуйте відповідь з посиланням на чинне законодавство.

Завдання 6. Збори учасників товариства з обмеженою відповідальністю "Мірол", створеного за участю іноземного інвестора, та профспілкова організація затвердили редакцію колективного договору, в якому було передбачено таке:

учасники товариства зобов'язані працювати в товаристві на підставі трудового договору;

заняття відповідної посади учасником товариства обумовлюється контрактом з генеральним директором товариства;

для всіх учасників товариства встановлюється використання робочого часу на власний розсуд;

учасники товариства, крім отримання дивідендів, одержують за свою працю заробітну плату;

праця найманих працівників регулюється трудовим законодавством України.

Проаналізуйте наведені положення з точки зору відповідності їх чинному законодавству, в тому числі трудовому.

Тема 3. Трудові правовідносини та їх суб'єкти

Завдання 1. Громадянин С. О. Проценко звернувся до державної служби зайнятості за сприянням у працевлаштуванні. Після реєстрації його як такого, що шукає роботу, С. О. Проценку було видане направлення на працевлаштування на ПП "Протон", де були вільні відповідні робочі місця. Після цього С. О. Проценко уклав з ПП "Протон" трудовий договір.

Які правовідносини є трудовими:

- а) між С. О. Проценком і державною службою зайнятості;
- б) між державною службою зайнятості і ПП "Протон";
- в) між С. О. Проценком і ПП "Протон"?

Приклад вирішення завдання

1	Визначити поняття трудових правовідносин	Трудові правовідносини – це двосторонні відносини працівника з власником або уповноваженим ним органом з виконання за винагороду роботи, обумовленої трудовим договором з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку і створенню відповідних умов праці згідно з нормами трудового права
2	Визначити суб'єктів трудових правовідносин	До суб'єктів трудових правовідносин належать: 1. Роботодавець – власник майна підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа. 2. Працівник – особа, яка працює на підприємстві, в установі, організації незалежно від форми власності чи виду діяльності або на фізичну особу – підприємця за трудовим договором
3	Проаналізувати підстави виникнення трудових правовідносин згідно з умовами завдання	За умовами завдання трудовими правовідносинами є відносини між С. О. Проценком та ПП "Протон", з яким було укладено трудовий договір

Завдання 2. К. В. Павленко звернувся до державного підприємства "Фотон" із заявою про працевлаштування, але йому було в цьому відмовлено. Вважаючи відмову незаконною, К. В. Павленко звернувся до суду.

Чи є трудовими правовідносинами, що склалися між К. В. Павленком і підприємством "Фотон"?

Завдання 3. Громадянин Л. В. Тарасенко уклав із фірмою "Світанок" угоду на ремонт власної квартири. Для ведення ремонтних робіт на квартиру Л. В. Тарасенка прибули працівники фірми "Світанок" О. Д. Сологуб і О. В. Шнуренко.

Між якими із вказаних суб'єктів існують трудові відносини?

Завдання 4. Громадянин Р. С. Романенко зареєструвався у службі зайнятості як такий, що шукає роботу 10 квітня 2017 року, а 15 квітня того ж року йому була запропонована прийнятна робота, на яку він погодився, і 16 квітня йому було видано направлення на приватне підприємство "Каріна". 20 квітня Р. С. Романенко уклав з підприємством трудовий договір і 21 квітня фактично приступив до роботи.

Між якими із вказаних суб'єктів і з якого часу виникли трудові відносини?

Завдання 5. В. В. Ткачук був звільнений з роботи за систематичне невиконання трудових обов'язків. Вважаючи звільнення незаконним, В. В. Ткачук звернувся до суду з позовною заявою про поновлення його на роботі.

Чи тривають трудові відносини в період вирішення трудового спору?

Завдання 6. Сімнадцятирічний учень ПТУ С. В. Романов мав намір влаштуватись на роботу в період літніх канікул на завод "Азот". Але у відділі кадрів йому в цьому відмовили, посилаючись на неповноліття та відсутність дозволу батьків на працевлаштування.

Чи правомірна відмова? З якого віку та за яких умов громадяни можуть бути суб'єктом трудового права?

Завдання 7. Працівник заводу "Аргон" Ю. О. Потапов звернувся до голови профспілкового комітету заводу з проханням здійснити представництво та захист його інтересів в районному суді з приводу трудового спору.

Але голова профспілкового комітету відмовив йому в цьому, посилаючись на те, що Ю. О. Потапов не є членом профспілкової організації.

Чи правомірна така відмова? Яким нормативним актом регулюються ці питання?

Завдання 8. У зв'язку зі звільненням за власним бажанням бригадира ремонтників С. Ю. Дяченка наказом директора підприємства, всупереч волі членів бригади, бригадиром бригади ремонтників був призначений А. В. Мельник, який раніше працював техніком, але посада техника була скорочена.

Чи правомірні дії директора підприємства?

Завдання 9. Директор автотранспортного підприємства звернувся до профкому підприємства з поданням про давання згоди на розірвання трудового договору з водієм Т. О. Красюком за систематичне невиконання покладених на нього трудових обов'язків.

Але профком не повідомив директора про прийняте рішення в установленій законом термін письмово, після чого директор видав наказ про звільнення водія Т. О. Красюка.

Чи правомірні дії директора? Який порядок надання профкомом згоди на розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця?

Завдання 10. Між трудовим колективом і дирекцією державного підприємства "Салтек" виник колективний трудовий спір з приводу укладання колективного договору, про що були повідомлені, відповідно до закону, місцевий орган виконавчої влади та Національна служба посередництва і примирення. Для вирішення цього спору була утворена примирна комісія із залученням незалежного посередника. Але примирна комісія не змогла прийняти погодженого рішення, і для подальшого вирішення спору був утворений трудовий арбітраж. Трудовий арбітраж прийняв рішення, яке не задовольнило трудовий колектив, і тому трудовим колективом було прийняте рішення про оголошення страйку, про що було повідомлено директора підприємства. Після цього директор звернувся до суду із заявою про визнання страйку незаконним.

Назвіть усіх учасників вказаних відносин, що є суб'єктами трудового права України.

Завдання 11. Група працівників приватного підприємства "Квазар" звернулась до прокурора району з письмовою скаргою на порушення чинного законодавства про працю з боку директора підприємства. У своїй відповіді на скаргу прокурор рекомендував працівникам звернутися з цього питання до державної інспекції праці, оскільки в діяннях директора були відсутні ознаки злочину.

Чи правомірна відповідь прокурора? Чи прокурор може бути суб'єктом трудового права?

Завдання 12. Сім'я Гунько для догляду за хворою матір'ю найняла пенсіонерку І. В. Лужину з умовою, що І. В. Лужина буде здійснювати догляд за хворою щоденно з 8 до 18 години, крім неділі. Через деякий час І. В. Лужина зажадала від сім'ї Гунько додаткової оплати, мотивуючи це тим, що вона працює по 60 годин на тиждень, а відповідно до ст. 50 Кодексу Законів про Працю України (далі по тексту – КЗпП України) тривалість робочого тижня становить 40 годин.

Сім'я Гунько відмовилась від надання І. В. Лужиній додаткової оплати, пославшись на те, що трудове законодавство не поширюється на домашніх працівників.

Роз'ясніть права І. В. Лужиної.

Завдання 13. Під час перевірки дотримання фінансової і штатної дисципліни в одній із торговельних організацій було встановлено, що, всупереч штатному розкладу, в апараті є юрисконсульт – член колегії адвокатів, що обслуговує організацію згідно з договором між цією організацією і юридичною консультацією, і, крім того, окремі роботи з переписування документів здаються друкаркам, що працюють вдома.

У яких правовідносинах з будівельною організацією знаходяться юрист і друкарки?

Завдання 14. У колективному сільськогосподарському підприємстві в кузні працюють два працівники: Б. О. Сурко – завідувач кузні, який працює за наймом, і О. В. Сухов – коваль, що є членом цього колективного підприємства. Під час роботи у розмові між Б. О. Сурковим і О. В. Суховим виникла суперечка з приводу того, хто з них користується більшими правами і якою галуззю права ці права регулюються?

Роз'ясніть працівникам їхні права і визначте галузь права, якою ці права регулюються.

Тема 4. Колективні угоди і колективні договори

Завдання 1. На приватному підприємстві "Озон" немає колективного договору. На вимогу працівників укласти такий договір, директор підприємства заявив, що колективний договір не може бути укладений через відсутність на підприємстві профспілкової організації.

Чи правомірною є заява директора підприємства? Хто може бути сторонами колективного договору? Чи передбачена відповідальність за ухилення від укладання трудового договору?

Приклад вирішення завдання

1	Визначити поняття колективного договору	Колективний договір – це локальний нормативно-правовий акт, який регулює трудові, соціально-економічні та професійні відносини між роботодавцем та робітниками підприємства, установи, організації на основі чинного законодавства (ст. 10–11 КЗпП України). Колективний договір укладається на всіх підприємствах незалежно від форми власності та господарювання
2	Визначення сторін колективного договору	Відповідно до ст. 12 КЗпП України сторонами колективного договору є власник або уповноважений власником орган (особа), з однієї сторони і профспілковий комітет, який діє на підставі статуту, а у разі його відсутності – представник, вільно обраний на загальних зборах найманих працівників або уповноважених ними органів, з другої сторони
3	Вирішення завдання по суті	Дія директора приватного підприємства була неправомірною, тому що на підприємстві використовується праця найманих працівників, які мають право вимагати укладання колективного договору. За відсутності профспілкової організації інтереси працівників, згідно зі ст. 12 КЗпП України можуть представляти їх представники, обрані на загальних зборах. За відмову директора підприємства укласти колективний договір передбачається адміністративна відповідальність у вигляді штрафу, згідно з Кодексом України про адміністративні правопорушення. Справа розглядається судом за поданням трудового колективу

Завдання 2. На новоствореному підприємстві робота щодо укладання колективного договору не була проведена своєчасно, у зв'язку з цим колективний договір не було укладено. Завідувач відділом Я. Р. Рудан подав заяву про надання йому щорічної відпустки, при цьому він вимагав, щоб крім основної відпустки йому була надана додаткова, оскільки йому встановлено ненормований робочий день. Але у відділі кадрів йому відмовили у наданні додаткової відпустки, посилаючись на відсутність документа, що визначає конкретну тривалість такої відпустки.

Дайте правову оцінку цій ситуації. Яким чином має бути вирішене це питання?

Завдання 3. На колективному підприємстві "Граніт" був розроблений та укладений колективний договір, до якого були внесені умови, що суперечать чинному законодавству, у тому числі такі, які поліпшують становище працівників порівняно із законодавством (надають додаткові трудові та соціально-побутові пільги, а також додаткові гарантії для працівників).

Чи буде мати чинність такий колективний договір?

Завдання 4. У дирекції оброблення та перевезення пошти державного підприємства "Укрпошта" був укладений колективний договір, але районною державною адміністрацією за місцем знаходження дирекції було відмовлено в його повідомній реєстрації, посилаючись на те, що дирекція не має статусу юридичної особи.

Чи правомірною така відмова?

Завдання 5. Члени виробничого кооперативу "Родон", зібравши загальні збори трудового колективу та обравши представницький орган, вимагали від правління кооперативу укладання колективного договору. Голова правління кооперативу відмовився від укладання такого договору, посилаючись на те, що трудові відносини членів кооперативу регулюються статутом кооперативу, а не нормами трудового права і укладання колективного договору статутом кооперативу не передбачено.

Чи може бути притягнутий до відповідальності голова правління кооперативу за ухилення від ведення переговорів та укладання колективного договору?

Завдання 6. Громадянин Ю. С. Усенко, зареєстрований як приватний підприємець без створення юридичної особи, найняв для виконання робіт 15 працівників і запропонував їм укласти з ним колективний договір.

Чи буде мати юридичне значення такий колективний договір?

Завдання 7. Профспілковим комітетом ПАТ "Міськкрембуд" під час перевірки виконання умов колективного договору було виявлено, що правлінням ПАТ "Міськкрембуд" не були виділені кошти на передбачені колективним договором заходи з охорони праці.

Яких заходів, згідно з чинним законодавством повинен вжити у цьому випадку голова профспілкового комітету?

Які наслідки, згідно з чинним законодавством, можуть чекати на роботодавця у разі невиконання ним умов колективного договору?

Завдання 8. На колективному підприємстві "Азот" до складу робочої комісії з підготовки проекту колективного договору, утвореної за наказом директора підприємства, входили: заступник директора, начальник відділу кадрів, головний економіст, головний бухгалтер, інженер з охорони праці. Рішення комісії щодо проекту колективного договору було прийняте більшістю голосів членів комісії. Після цього проект колективного договору був узгоджений з головою профспілкового комітету та винесений для схвалення на загальні збори трудового колективу. Після схвалення був підписаний директором підприємства та головою профспілкового комітету.

Дайте правову оцінку цій ситуації.

Завдання 9. Під час перевірки колективного договору, поданого ПАТ "Меркурій" для повідомної реєстрації, районною державною адміністрацією була виявлена невідповідність окремих положень цього договору чинному законодавству і у зв'язку з цим райдержадміністрацією було відмовлено в повідомній реєстрації договору.

Чи правомірно відмовлено в повідомній реєстрації колективного договору? Який порядок повідомної реєстрації колективних договорів?

Завдання 10. На приватному підприємстві "Октава" відбулася зміна власника. Новий власник заявив працівникам, що він не погоджується з умовами чинного колективного договору підприємства, укладеного

з попереднім власником і у зв'язку з цим скасовує його, водночас запропонував терміново укласти новий колективний договір.

Чи правомірні дії нового власника? Який строк чинності колективного договору передбачений законом?

Завдання 11. Під час укладання колективного договору та схвалення його загальними зборами трудового колективу значна частина працівників, яка складає меншість трудового колективу підприємства, проголосувала "проти" і зажадала укладання з ними ще одного – альтернативного колективного договору.

Чи допускається укладання на одному підприємстві декількох колективних договорів?

Завдання 12. Після двох місяців з дня реєстрації новоствореного підприємства його працівники, зібравшись на загальні збори та обравши представницький орган, вимагали від власника укладання колективного договору. Але власник відмовився укласти такий договір.

Чи може власник бути притягнутим до відповідальності за ухилення від колективних переговорів та укладання колективного договору?

Тема 5. Правове забезпечення зайнятості населення і працевлаштування

Завдання 1. Ю. М. Іванюк, який був вивільнений з підприємства за скороченням штату, після звільнення не міг самостійно працевлаштуватись і звернувся до служби зайнятості з заявою зареєструвати його як безробітного. Але йому було відмовлено.

Чи правомірно це? Які громадяни називаються безробітними?

Приклад вирішення завдання

1	2	3
1	Визначення поняття "безробітний"	Безробітні – це працездатні громадяни працездатного віку, які за відсутності роботи не мають заробітку чи інших, передбачених законом, прибутків та зареєстровані в Державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу та здатні приступити до прийнятної роботи

1	2	3
2	Забезпечення зайнятості вільних працівників	Відповідно до ч. 3 ст. 49-2 КЗпП України одночасно з попередженням про звільнення власник або уповноважений ним орган пропонує працівнику іншу роботу на тому самому підприємстві, установі або організації. За відсутності роботи з відповідної професії або спеціальності, а також у випадку відмови працівника від переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, працівник за власним бажанням звертається до державної служби зайнятості або працевлаштовується самостійно
3	Вирішення завдання по суті	Дії відносно Ю. М. Іванюка були неправомірними, тому що він був звільнений за скороченням штату відповідно до п. 1 ст. 40 КЗпП. Це означає, що в разі неможливості працевлаштуватись на тому самому підприємстві він відповідно до ч. 3 ст. 49-2 має право звернутись до Державної служби зайнятості за сприянням у працевлаштуванні як безробітний

Завдання 2. Р. С. Самійленко навчався у вищому навчальному закладі на денному відділенні на контрактній основі. Після закінчення навчального закладу Р. С. Самійленко працевлаштуватися не зміг.

У який термін Р. С. Самійленко повинен звернутися до служби зайнятості за допомогою у працевлаштуванні та які повинен пред'явити документи? За яких умов він набуде статусу безробітного? Чи буде надаватися йому допомога у зв'язку з безробіттям?

Завдання 3. До служби зайнятості звернувся студент вищого навчального закладу денної форми навчання за сприянням у працевлаштуванні у вільний від навчання час. Але йому було відмовлено з посиланням на те, що він належить до зайнятого населення.

Чи правомірна така відмова? Чи має право такий студент набути статусу безробітного?

Завдання 4. На державному підприємстві "Спецзв'язок", у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, вивільненню підлягало п'ять працівників. Чотирьох з них за їх згодою було переведено на іншу роботу. Таким чином, фактично було звільнено одного працівника. Про факт звільнення державна служба зайнятості повідомлена не була, у зв'язку з чим із підприємства був стягнений штраф у розмірі річної заробітної плати п'яти працівників, що підлягали звільненню. Але директор підприємства з цим не погодився, вважаючи, що штраф повинен стягуватися у розмірі річної заробітної плати лише одного працівника, який фактично був звільнений.

До якого органу слід звертатись для вирішення цього спору і як цей спір має бути вирішений?

Завдання 5. Після закінчення 9 класів загальноосвітньої школи В. О. Якименко, якому виповнилось 15 років, отримавши згоду батьків на працевлаштування, звернувся до місцевого центру зайнятості із заявою про реєстрацію його як такого, що шукає роботу, та з проханням надати йому статус безробітного.

Яке рішення має прийняти центр зайнятості?

Завдання 6. До відділу кадрів банку "Аваль" звернувся громадянин Білорусії А. М. Фролов, який постійно проживає в Україні, із заявою про прийняття його на роботу на вакантну посаду економіста. Але А. М. Фролову було відмовлено в прийнятті на роботу, мотивуючи це відсутністю у нього спеціального дозволу на працевлаштування.

Чи правомірно відмовлено А. М. Фролову в прийнятті на роботу? Які особливості працевлаштування іноземних громадян та осіб без громадянства в Україні?

Завдання 7. П'ятнадцятирічний Л. В. Кравець був звільнений з роботи у зв'язку з повною ліквідацією підприємства і звернувся до державної служби зайнятості із заявою зареєструвати його як безробітного. Але Л. В. Кравцю було відмовлено в цьому, посилаючись на те, що, згідно із законом, статус безробітного може набути особа, яка досягла 16-річного віку.

Чи правомірно відмовлено Л. В. Кравцю в реєстрації його як безробітного? Яка категорія осіб не може набути статусу безробітного?

Завдання 8. Військовослужбовець М. О. Яценко після двадцяти п'яти років військової служби був звільнений зі служби за скороченням чисельності штату, оформивши пенсію за вислугу років. Оскільки протягом місяця він ніде не зміг працевлаштуватися, то звернувся до державної служби зайнятості із заявою зареєструвати його як такого, що шукає роботу і надати йому статусу безробітного на пільгових умовах. Працівниками служби зайнятості М. О. Яценку було роз'яснено, що він може набути статусу безробітного лише на загальних підставах, оскільки ним пропущений семиденний термін з дня звільнення, протягом якого він мав зареєструватися як такий, що шукає роботу.

Чи відповідає закону роз'яснення працівників служби зайнятості? Який порядок надання статусу безробітного на пільгових умовах і хто має на це право?

Завдання 9. Ю. В. Олексієнко після закінчення загальноосвітньої школи самостійно працевлаштуватися не міг, оскільки не мав ніякої професії. Він звернувся за сприянням у працевлаштуванні до державної служби зайнятості, де був зареєстрований як такий, що шукає роботу і йому була запропонована тимчасова робота прибиральника території парку відпочинку. Але, оскільки Ю. В. Олексієнко відмовився від цієї роботи, то був знятий з обліку як такий, що шукає роботу.

Чи правомірно це?

Завдання 10. Інвалід третьої групи А. Ю. Кравчук зареєструвався в службі зайнятості як такий, що шукає роботу, але протягом місяця без поважних причин не відвідував центр зайнятості та був знятий з обліку.

Чи має право А. Ю. Кравчук повторно зареєструватися в службі зайнятості як такий, що шукає роботу та набути статусу безробітного? Якими нормативними актами врегульовані ці питання?

Завдання 11. О. С. Проценко зареєструвався в центрі зайнятості як такий, що шукає роботу, але в період пошуку прийнятної роботи (до надання статусу безробітного) він відмовився від двох пропозицій такої роботи і йому було відмовлено в наданні статусу безробітного.

Які правові наслідки настають в цьому випадку для О. С. Проценка? Яка робота вважається прийнятною?

Завдання 12. Військовослужбовець надстрокової служби В. Ю. Карпенко після закінчення строку контракту був звільнений з військової служби та звернувся до центру зайнятості за сприянням у працевлаштуванні.

Якими пільгами при цьому може скористатися В. Ю. Карпенко? Які пільги, за яких умов та для якої категорії військовослужбовців передбачені законодавством про зайнятість?

Тема 6. Трудовий договір

Завдання 1. Ю. Р. Денисенко був прийнятий на роботу в конструкторське бюро інженером-конструктором з випробувальним строком на один місяць. За два дні до закінчення цього строку його попередили у відділі кадрів, що випробувальний строк йому продовжили ще на місяць, а через тиждень він був звільнений як такий, що не витримав випробування. Ю. Р. Денисенко звернувся з позовом до суду про поновлення на роботі.

Яке рішення має винести суд?

Приклад вирішення завдання

1	Визначення мети випробування під час прийняття на роботу	Відповідно до ст. 26 КЗпП України під час укладання за угодою сторін трудового договору може бути обумовлене випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається
2	Визначення строків випробування під час прийняття на роботу	Згідно зі ст. 27 КЗпП України строк випробування під час прийняття на роботу не може перевищувати трьох місяців, якщо інше не передбачено законом. Випробування під час прийняття на роботу робітників не може перевищувати одного місяця
3	Розв'язання завдання по суті	Ю. Р. Денисенко був прийнятий на роботу інженером-конструктором з випробувальним строком 1 місяць. За весь період роботи він не був відсутнім на роботі, що могло бути причиною продовження випробувального строку. Відповідно до ч. 2 ст. 28 КЗпП України розірвання трудового договору за підстав невідповідності роботі під час проходження випробування з боку роботодавця може бути оскаржене працівником у судовому порядку. Суд має всі підстави поновити Ю. Р. Денисенка на роботі

Завдання 2. Слюсар пивзаводу К. О. Майстренко вчинив дрібне розкрадання 3-х пляшок пива і був затриманий працівником охорони. На підставі пояснення К. О. Майстренка та доповідної записки начальника охорони директор заводу видав наказ про звільнення К. О. Майстренка за п. 8 ст. 40 КЗпП України без звернення до профспілкового комітету за згодою на звільнення.

Чи правильно звільнений К. О. Майстренко?

Завдання 3. Слюсар-сантехнік приватного підприємства Ю. Б. Соколов, перебуваючи на танцювальному майданчику, у нетверезому стані вчинив хуліганські дії, за що був засуджений за ст. 296 КК України до умовної міри покарання. За наказом начальника приватного підприємства Ю. Б. Соколова було звільнено з роботи за п. 7 ст. 36 КЗпП України. Ю. Б. Соколов звернувся до суду з позовом про поновлення на роботі.

Яке рішення має винести суд?

Завдання 4. 30 вересня начальника інструментального цеху В. Р. Шевчука було попереджено, що з 1 грудня, у зв'язку зі змінами в організації виробництва, його посада буде називатися "завідувач майстернею", а посадовий оклад буде зменшено на 10 %. З цим В. Р. Шевчук не погодився і цього ж дня подав заяву про звільнення, у зв'язку з чим він був звільнений 14 жовтня відповідно до ст. 38 КЗпП України. Але В. Р. Шевчук не погодився з таким формулюванням підстав звільнення і вимагав, щоб його звільнили за п. 6 ст. 36 та виплатили вихідну допомогу.

Чи правомірні вимоги В. Р. Шевчука?

Завдання 5. Молодий спеціаліст М. І. Нестерчук – випускник Національного аграрного університету, отримав направлення на роботу до Броварської птахофабрики. Згідно з укладеним трудовим договором роботодавець зобов'язувався протягом шести місяців забезпечити сім'ю Нестерчука житлом. Однак навіть через рік роботи М. І. Нестерчука його сім'ї житла надано не було. Крім того, за останні два місяці йому не виплачувалась зарплата. У зв'язку з цим М. І. Нестерчук подав заяву про звільнення за власним бажанням. Але директор птахофабрики відмовив йому у звільненні, заявивши, що М. І. Нестерчук як молодий спеціаліст зобов'язаний відпрацювати не менше трьох років.

Чи правомірна така відмова?

Завдання 6. Колишній військовослужбовець В. І. Мелашенко після виходу на пенсію за вислугою років був прийнятий на роботу інженером на ПАТ "Завод металовиробів" зі встановленням йому випробування терміном два місяці.

Через місяць він був звільнений як такий, що не витримав випробування.

Вважаючи звільнення незаконним, В. І. Мелашенко звернувся до суду з позовною заявою про поновлення його на роботі.

Суд, вважаючи, що до В. І. Мелашенка випробування було застосоване всупереч вимогам ч. 3 ст. 26 КЗпП України, виніс рішення про поновлення В. І. Мелашенка на роботі.

Чи правомірне рішення суду?

Завдання 7. О. В. Прокопенко звернувся до суду з позовною заявою про поновлення його на роботі та виплату середньомісячного заробітку за весь час вимушеного прогулу, оскільки вважав, що його звільнили неправомірно.

У період розгляду справи в суді О. В. Прокопенко був зареєстрований в державній службі зайнятості як безробітний і одержував допомогу у зв'язку з безробіттям.

Чи можуть бути задоволені позовні вимоги О. В. Прокопенка в повному обсязі у разі визнання судом звільнення неправомірним?

Завдання 8. О. І. Любченко була прийнята на роботу прибиральницею приміщення офісу банку тимчасово на два місяці. Після закінчення цього терміну вона була звільнена, а наступного дня після звільнення з нею було знову укладено трудовий договір на два місяці, після закінчення яких О. І. Любченко заперечувала своє звільнення.

Яким чином слід вирішити це питання в цій ситуації?

Які особливості укладання трудового договору з тимчасовими працівниками?

Завдання 9. У фірмі "Світанок" у зв'язку зі зменшенням замовлень та скороченням обсягу робіт трьом працівникам цієї фірми: слюсарю-ремонтнику Л. В. Білову, зварювальнику А. Б. Стешенку та маляру В. О. Троценку було запропоновано подати заяви про звільнення їх за власним бажанням. Після звільнення цих працівників за ст. 38 КЗпП

України директором фірми був виданий наказ про скорочення штату підприємства. Дізнавшись про це, Л. В. Білов, А. Б. Стешенко та В. О. Троценко подали до суду позовні заяви про зміну формулювання підстав їх звільнення вважаючи, що вони повинні бути звільнені за п. 1 ст. 40 КЗпП України.

Яке рішення має винести суд?

Завдання 10. Із Б. Ю. Степаненком був укладений трудовий договір на час відсутності П. М. Тарасенко у зв'язку з наданням їй відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею віку трьох років.

10 квітня 2016 року дитина П. М. Тарасенко досягла віку трьох років, але П. М. Тарасенко, у зв'язку зі своїм захворюванням, вийшла на роботу 20 квітня 2016 року. У цей же день було звільнено Б. Ю. Степаненка за п. 2 ст. 36 КЗпП України у зв'язку із закінченням строку договору.

Чи правомірно звільнено Б. Ю. Степаненка?

Завдання 11. Під час працевлаштування О. М. Ткаченка на посаду спеціаліста районної держадміністрації у відділі кадрів від нього, крім заяви та інших необхідних для працевлаштування документів, вимагали, передбачених КЗпП України, додатково відомості про доходи та зобов'язання фінансового характеру, у тому числі й за кордоном, щодо себе і членів своєї сім'ї, а також подання декларації про належні йому та членам його сім'ї нерухоме та цінне рухоме майно, вклади в банках, доходи та цінні папери.

Чи правомірні вимоги відділу кадрів?

Завдання 12. Із А. В. Чумаком був укладений трудовий договір терміном на один рік. В останній день роботи А. В. Чумак подав заяву про надання йому відпустки. У зв'язку з цим у наказі про звільнення датою звільнення був вказаний останній день відпустки. Після закінчення відпустки А. В. Чумак став вимагати продовження з ним трудових відносин, вважаючи їх продовженими на невизначений строк.

Чи правомірні вимоги А. В. Чумака?

Завдання 13. Завідувач матеріальним складом І. М. Сорокін, маючи намір звільнитися з роботи за власним бажанням, попередив про

це директора підприємства письмовою заявою за два тижні. Але, у зв'язку із передаванням матеріальних цінностей, одержаних у свій час І. М. Сорокіним під звіт, наказ про звільнення І. М. Сорокіна був виданий лише через три тижні після подання І. М. Сорокіним письмової заяви.

Яким чином мають бути сформульовані підстави звільнення у цьому випадку?

Завдання 14. Який день вважається останнім днем роботи під час розірвання трудового договору за ініціативою працівника, якщо працівник подав заяву про звільнення (попередив роботодавця письмово про розірвання трудового договору) в понеділок – 29 серпня 2016 року?

Завдання 15. У зв'язку із тривалим захворюванням касира підприємства, директор підприємства своїм наказом поклав виконання обов'язків касира на одного із бухгалтерів підприємства і вимагав від нього укладення договору про повну матеріальну відповідальність. Оскільки вказаний бухгалтер відмовився укласти такий договір, то директор видав наказ про звільнення цього бухгалтера за п. 1 ст. 40 КЗпП України.

Чи правомірне таке звільнення?

Завдання 16. В бухгалтерії заводу "Стек" працює п'ять бухгалтерів: О. В. Романова, яка має дитину віком до трьох років, А. Г. Ситник, яка є одинокою матір'ю і має дитину віком до 14 років, двадцятирічна К. Д. Сальник, яка працює один рік після закінчення вищого навчального закладу, Ю. С. Соловей, яка є вагітною, та С. О. Зубова, яка навчається у вищому навчальному закладі без відриву від виробництва.

Хто із вказаних працівників має переважне право залишитись на роботі під час звільнення працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці? Хто із вказаних працівників може бути звільненим у разі скорочення штату чи чисельності робітників?

Завдання 17. Із бухгалтером Центра розрахунків поштового зв'язку Л. І. Коломієць був розірваний трудовий договір за п. 5 ст. 40 КЗпП України, у зв'язку із нез'явленням її на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності.

Л. І. Коломієць звернулась до суду з позовною заявою про поновлення її на роботі, оскільки вважала, що виробнича необхідність у її звільненні була відсутня.

Яке рішення має винести суд? Які категорії працівників не можуть бути звільнені за п. 5 ст. 40 КЗпП України (у зв'язку з нез'явленням їх на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності)?

Завдання 18. Черговий слюсар-сантехнік Ю. І. Костін після закінчення робочої зміни був затриманий у нетверезому стані на прохідній заводу працівниками відділу державної охорони, які склали стосовно Ю. І. Костіна протокол про адміністративне правопорушення згідно із ст. 179 Кодексу України про адміністративні правопорушення. Оскільки Ю. І. Костін раніше притягувався за аналогічні правопорушення до дисциплінарної відповідальності, наказом директора підприємства його було звільнено з роботи за п. 7 ст. 40 КЗпП України.

Чи правомірне таке звільнення?

Завдання 19. Після домовленості про прийняття О. К. Ляшенка на посаду інженера, уповноважений власником орган підприємства зажадав від нього:

- 1) трудову книжку;
- 2) паспорт;
- 3) диплом про освіту;
- 4) характеристику з попереднього місця роботи;
- 5) довідку про забезпеченість житловою площею.

О. К. Ляшенком були подані всі ці документи, крім характеристики, яку він зобов'язався подати протягом тижня. Уповноважений власником орган допустив О. К. Ляшенка до роботи, але попередив, що, коли він протягом тижня не подасть характеристику, угода про укладання трудового договору буде розірвана.

Такої характеристики О. К. Ляшенко не подав, бо керівник з попереднього місця роботи відмовився її видати.

Які документи може вимагати власник або уповноважений ним орган під час прийняття на роботу? Які правові наслідки наступають під час неподання О. К. Ляшенком характеристики?

Завдання 20. Безробітний О. М. Бойко уклав трудовий договір з М. Т. Чадовим, який зареєструвався як фізична особа-підприємець з правом найму працівників. Пропрацювавши якийсь час, О. М. Бойко став вимагати оформлення трудової книжки, у чому М. Т. Чадов йому відмовив з посиланням на те, що Інструкція про порядок ведення трудових книжок не передбачає ведення трудових книжок під час роботи у фізичних осіб-підприємців.

Чи правомірні дії М. Т. Чадова? Як О. М. Бойко зможе підтвердити трудовий стаж роботи у фізичної особи-підприємця, коли у нього виникне така потреба?

Завдання 21. Статутом спільного шведсько-українського підприємства передбачено прийняття на роботу всіх працівників тільки у формі укладання контракту. Цей контракт передбачав повну матеріальну відповідальність за заподіяну підприємству шкоду, переведення в порядку дисциплінарного стягнення працівників на строк до трьох місяців, можливість припинення контракту в разі розголошення комерційної таємниці.

Чи правомірне включення до контракту таких нормативних положень?

Завдання 22. Л. В. Шандура працював за сумісництвом на приватному підприємстві. Власник цього підприємства став підозрювати, що Л. В. Шандура передає відомості, що становлять комерційну таємницю, фірмі, де він працює як постійний працівник.

Власник підприємства звернувся до адвоката, що працює на підприємстві за договором, чи може він за передавання комерційної таємниці звільнити Л. В. Шандуру.

Дайте мотивовану відповідь.

Завдання 23. Кооператив рішенням загальних зборів членів кооперативу був перетворений на товариство з обмеженою відповідальністю. Відповідно до статуту кооперативу усі його члени працювали в кооперативі на різних роботах за строковими трудовими договорами.

Перетворення кооперативу в товариство, на думку його членів, не змінило правового статусу працівників: вони залишилися працювати за строковими трудовими договорами.

Після закінчення строку трудового договору бухгалтера А. С. Чуприну було звільнено з роботи на підставі п. 2 ст. 36 КЗпП України.

Чи буде таке звільнення законним? Дайте обґрунтовану відповідь.

Завдання 24. О. В. Михайлов, будучи непрацездатним через хворобу, 20 вересня подав заяву про звільнення з роботи, у якій вказав, що за станом здоров'я виконувати обов'язки надалі не зможе. Проте 30 вересня О. В. Михайлов видужав і вийшов на роботу.

Чи вправі власник або уповноважений ним орган у межах двотижневого строку звільнити О. В. Михайлова за поданою ним заявою? Чи може працівник попередити про звільнення в період тимчасової непрацездатності?

Завдання 25. У зв'язку зі скороченням штату, що викликане зміною профілю роботи підприємства, дирекція порушила питання про звільнення трьох робітників: шофера Ю. М. Козуба, який є членом профспілкового комітету; диспетчера О. М. Шматко, яка має дитину віком 10 місяців; експедитора Ю. В. Гурову, яка знаходиться на 3 місяці вагітності.

Які є підстави припинення трудових правовідносин з ініціативи власника або уповноваженого ним органу? Який порядок звільнення працівників з роботи?

Завдання 26. С. В. Маслов працював художником-декоратором Київської кіностудії художніх фільмів ім. О. Довженка. У зв'язку зі скороченням обсягу роботи і враховуючи те, що С. В. Маслов протягом тривалого періоду знаходився на простой, дирекція студії звільнила С. В. Маслова з роботи з виплатою вихідної допомоги.

Вважаючи звільнення неправильним, С. В. Маслов звернувся з позовом до суду. Для підтвердження своїх вимог С. В. Маслов представив протокол засідання бюро секції кіностудії, протокол розширеного засідання бюро секції художників, характеристики службових осіб, в яких дається висока оцінка якості роботи С. В. Маслова.

Яка підстава розірвання трудового договору використана керівництвом студії? Як слід вирішити цю справу?

Завдання 27. У зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці на підприємстві проводиться скорочення штату і звільнення працівників.

Усіх тих, кого було намічено на звільнення, попередили про майбутнє звільнення за два місяці. Частина працівників підшукали собі іншу роботу і звернулись до директора з проханням звільнити їх за п. 1 ст. 40 КЗпП України до закінчення двох місяців.

Директор побоюється, що під час звільнення за п. 1 ст. 40 КЗпП України до закінчення строку попередження служба зайнятості стягне з підприємства великий штраф, тому дав згоду на звільнення за п. 2 ст. 36 або ст. 38 КЗпП України.

Як, на вашу думку, може бути вирішене це питання?

Завдання 28. На підприємстві відбувається скорочення штату і працівники попереджені про звільнення. Частина з них підшукала собі іншу роботу і хоче, щоб їх звільнили за п. 1 ст. 40 КЗпП України до закінчення двомісячного строку попередження.

Адміністрація підприємства заявила, що до закінчення двомісячного строку вона може звільнити працівників тільки на підставі ст. 38 КЗпП України.

Як у цьому випадку повинно бути вирішене непорозуміння між сторонами?

Завдання 29. І. Ф. Дорошенко був прийнятий на роботу шляхом укладання контракту. За рік до закінчення строку контракту І. Ф. Дорошенко був звільнений з роботи за скороченням штату на підставі п. 1 ст. 40 КЗпП України.

Оскільки звільнення було проведене з порушенням закону, суд поновив І. Ф. Дорошенка на попередній посаді.

Обґрунтуйте рішення суду.

Тема 7. Правове регулювання робочого часу та часу відпочинку

Завдання 1. Колективним договором на заводі "Харчовик" встановлений 36-годинний робочий тиждень.

На заводі "Хімволокно" працівникам фарбувального цеху, де шкідливі умови праці, встановлено 36-годинний робочий тиждень.

На заводі "Електрон" за угодою між директором і групою працівників, останнім встановлено 36-годинний робочий тиждень.

Які види робочого часу встановлені на цих підприємствах?

Приклад вирішення завдання

1	Визначення поняття робочого часу	Робочий час – це час, протягом якого робітник, відповідно до колективного або трудового договору, з дотриманням правил внутрішнього трудового розпорядку, повинен виконувати свої трудові обов'язки на підприємстві, в установі та організації або у фізичної особи
2	Розв'язання завдання по суті	Відповідно до ст. 50 КЗпП України нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень. На заводі "Харчовик" 36-годинний робочий тиждень встановлено колективним договором. На заводі "Хімволокно" встановлена скорочена тривалість робочого часу для працівників фарбувального цеху, де шкідливі умови праці відповідно до п. 2 ст. 51 КЗпП України. На заводі "Електрон" угодою між директором та групою працівників міг бути встановлений 36-годинний робочий тиждень за погодженням з профспілковим комітетом для визначених законодавством категорій працівників (ст. 51 п. 1 КЗпП України)

Завдання 2. Наказом директора шинного комбінату за узгодженням з профспілковим комітетом з метою виконання планових завдань були залучені до надурочних робіт працівники гумового цеху.

Чи правомірне таке залучення до надурочних робіт? Яка тривалість надурочних робіт допускається законодавством? Яка категорія працівників не може залучатися до надурочних робіт?

Завдання 3. За наказом директора підприємства, у зв'язку зі зменшенням обсягу робіт, групі працівників був встановлений неповний робочий час. Та працівники почали заперечувати проти цього, оскільки згоди на встановлення їм неповного робочого часу вони не давали.

Який порядок встановлення неповного робочого часу?

Чи має право роботодавець в односторонньому порядку встановлювати працівникам без їх згоди неповний робочий час? Якщо так, то за яких умов?

Завдання 4. Токар Ю. М. Філенко прибуває на робоче місце о восьмій годині. Протягом перших п'ятнадцяти хвилин він реєструє свій прихід на роботу та переодягається. Протягом наступних п'ятнадцяти хвилин він одержує у начальника цеху наряд, необхідні матеріали та налаштовує верстат до роботи. О восьмій годині тридцять хвилин Ю. М. Філенко розпочинає виконання виробничого завдання.

Які із вказаних періодів часу входять до робочого часу?

Чи входить до робочого часу час на дорогу до місця роботи, якщо працівник доставляється на роботу транспортом підприємства, час на дорогу від прохідної до робочого місця, час на прибирання робочого місця після закінчення роботи?

Завдання 5. Електрогазозварювальник В. М. Гордієнко, якому встановлений неповний робочий день, за розпорядженням директора підприємства був залучений до виконання термінових ремонтних робіт з усунення наслідків виробничої аварії, які повинні були виконуватися понад встановлену за погодженням сторін тривалість робочого часу. Але В. М. Гордієнко відмовився від виконання вказаних робіт.

Чи правомірна така відмова В. М. Гордієнка?

Який порядок залучення працівників, яким встановлений неповний робочий час, до роботи понад встановлену за погодженням сторін тривалість неповного робочого часу?

Завдання 6. Інженер 1-ї категорії В. О. Соловйов за розпорядженням директора підприємства був залучений до чергування після закінчення робочого дня з 18:00 до 22:00 і став вимагати оплатити йому цей час як за надурочну роботу.

Чи правомірна вимога інженера В. О. Соловйова?

Який порядок залучення працівників до чергування та який порядок компенсування чергувань?

Завдання 7. Для усунення наслідків виробничої аварії на заводі "Маяк" головний інженер заводу, а також бригада слюсарів-ремонтників разом з бригадиром були залучені до роботи після закінчення робочого дня в період з 18:00 до 23:00.

Чи правомірне таке залучення до надурочної роботи? Яким чином цим працівникам буде оплачуватися робота за вказаний період надурочних робіт?

Завдання 8. За наказом директора підприємства, узгодженого з профспілковим комітетом, група працівників планового відділу залучалася у вихідний день до робіт з прибирання території підприємства від снігу.

Чи правомірне таке залучення до роботи у вихідний день?

Який порядок залучення працівників до роботи у вихідні дні?

Завдання 9. Слюсарю-складальнику Б. Ю. Самойленко була надана щорічна відпустка тривалістю 24 календарних дні. Після 12 днів перебування у відпустці, Б. Ю. Самойленко був відкликаний за його згодою з щорічної відпустки для виконання термінового замовлення.

Чи правомірно було відкликано Б. Ю. Самойленко зі щорічної відпустки?

Який порядок і умови надання щорічних відпусток та відкликання з відпустки?

Завдання 10. Шліфувальниця О. Я. Миронова, яка після розірвання шлюбу сама виховує дитину, подала заяву про надання їй щорічної відпустки у травні. Але їй було відмовлено в цьому, посилаючись на те, що, згідно з графіком, відпустка їй має бути надана у вересні і, оскільки вона одержує аліменти на утримання дитини, то на неї не поширюються пільги щодо порядку надання щорічних відпусток.

Яким чином має бути вирішене питання щодо надання О. Я. Мироновій щорічної відпустки?

Завдання 11. Робітниці шовкопрядильного комбінату Ю. В. Машківській, яка працювала на комбінаті 5 місяців, була надана відпустка у зв'язку з вагітністю і пологами, після закінчення якої Ю. В. Машківська подала заяву про надання їй щорічної відпустки. Але їй було відмовлено з посиланням на те, що фактично вона пропрацювала на підприємстві менше шести місяців.

Яким чином має бути вирішене це питання?

Завдання 12. О. П. Матвієнко був прийнятий на роботу слюсарем-сантехніком з оплатою праці в розмірі 0,5 тарифної ставки. Відповідно, тривалість його робочого часу складала 50 % від тривалості робочого часу на підприємстві. У зв'язку з цим, щорічна відпустка йому була надана тривалістю у 12 календарних дні.

Чи правомірно це?

Завдання 13. Черговий електрик Г. І. Соломін, який заступив на добове чергування, для вирішення питань особистого характеру в період перерви для відпочинку і харчування, який визначений для загального кола працівників підприємства, відлучився з місця роботи без дозволу на це безпосереднього керівника і за це був притягнутий до дисциплінарної відповідальності.

Чи правомірно був притягнутий до дисциплінарної відповідальності Г. І. Соломін?

Який порядок надання працівникам перерви для відпочинку і харчування?

Завдання 14. У зв'язку з виробничою необхідністю, пов'язаною зі зміною режиму роботи суміжних підприємств, наказом директора Центра розрахунків поштового зв'язку тривалість перерви для відпочинку і харчування на підприємстві була скорочена на 15 хвилин і час її початку був перенесений на 30 хвилин пізніше.

Чи правомірний такий наказ? Чи має право керівник підприємства самостійно встановлювати час початку і закінчення перерви для відпочинку і харчування працівників?

Завдання 15. І. М. Гончарова працювала на книжковій фабриці обрізувачем паперу. Працювала вона з неповним робочим днем, але, у зв'язку зі змінами в організації виробництва, була попереджена, що через два місяці повинна буде перейти на повний робочий день.

У зв'язку з тим, що І. М. Гончарова відмовилась від цього, через два місяці вона була звільнена за п. 6 ст. 36 КЗпП України. Своє звільнення вона оскаржила у суді, мотивуючи це тим, що неповний робочий день їй потрібен для догляду за дитиною 6 років.

Яким повинно бути судове рішення?

Завдання 16. Після закінчення робочого дня, директор цукрового заводу запропонував працівникам бухгалтерії допомогти розвантажити машину з цукром, тому що наближалась гроза. Оплатити таку роботу як надурочну директор відмовився, мотивуючи це тим, що у працівників бухгалтерії ненормований робочий день і за це їм встановлена додаткова відпустка. Працівники оскаржили відмову в оплаті праці у суді.

Яке рішення має бути прийнято у цій справі? Дайте обґрунтовану відповідь.

Завдання 17. У колективному договорі заводу "Система" було передбачено, що на заводі встановлюється 30-годинний робочий тиждень і тривалість відпусток – 36 календарних днів. Працівники, що працювали на роботах зі шкідливими умовами праці та мали раніше уже скорочений до 6 годин робочий день і подовжену відпустку, зажадали, щоб їм також ще скоротили пропорційно робочий день і подовжили відпустку.

Чи підлягають їх вимоги задоволенню?

Завдання 18. В. В. Іванов у віці 17 років і 6 місяців влаштувався у березні на завод слюсарем. Через три місяці він написав заяву про надання йому чергової відпустки.

Чи повинні йому надати відпустку? Яка буде її тривалість, якщо у слюсаря вона складає 24 календарні дні?

Завдання 19. Водій М. Ф. Фокін був направлений у відрядження в інше місто. Коли він повернувся з відрядження, то звернувся з заявою про оплату йому надурочних годин, тому що він кожного дня був за кермом по 12 годин. Йому в цьому було відмовлено, тому що термін відрядження встановлено так, що кожний день він повинен був їхати не більше 8 годин, а те, що він повернувся з відрядження на три дні раніше встановленого строку, то його особиста справа.

Яке рішення повинна винести комісія по трудових спорах (далі по тексту – КТС), куди звернувся М. Ф. Фокін?

Завдання 20. Економіст О. Р. Михайлова, яка має дитину віком 8 років була прийнята на роботу з неповним робочим днем: з 8 до 12 години. Через два місяці директор запропонував їй залишитись після роботи для складання річного звіту і три дні вона працювала до 19 години. О. Р. Михайлова зажадала, щоб її роботу протягом цих трьох днів оплатили як надурочну в подвійному розмірі. Директор їй у цьому відмовив у зв'язку з тим, що в економістів ненормований робочий день і за це їй буде надано додаткову відпустку.

Хто з них правий?

Змістовий модуль 2. Особлива частина трудового права

Тема 8. Оплата праці

Завдання 1. Працівник взуттєвої фабрики О. І. Павленко був звільнений з роботи за власним бажанням 10 березня. Оскільки в цей день він не працював, то вимоги про розрахунок пред'явив 14 березня. Але, у зв'язку з відсутністю в той день касира, йому виплатили всю належну суму 15 березня.

Чи правомірно був проведений розрахунок?

Приклад вирішення завдання

1	Визначення поняття "заробітна плата"	Відповідно до ст. 94 КЗпП України, заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу
2	Вирішення завдання по суті	Згідно зі ст. 116 п. 1 КЗпП України, О. І. Павленко, який звільнився з роботи за власним бажанням 10 березня, але в день звільнення не працював, мав отримати зазначену суму розрахунку не пізніше наступного дня після пред'явлення вимоги. Вимога була пред'явлена 14 березня, а розрахунок здійснено 15 березня, що відповідає вимогам закону

Завдання 2. Слюсар плодокомбінату О. Р. Бурківський був звільнений з роботи 1 квітня. У цей день він не працював і звернувся з вимогою про розрахунок 15 квітня. Та, через хворобу касира та відсутність коштів на підприємстві, він отримав належну йому суму 5 травня. Оскільки за цей час він не зміг працевлаштуватися, то звернувся до суду з позовною заявою про стягнення з підприємства на його користь компенсації в розмірі середнього заробітку за час затримки виплати зарплати під час звільнення з 1 квітня до 5 травня.

Яке рішення повинен винести суд?

Завдання 3. Бухгалтеру фірми "Росинка" О. В. Задорожній встановлено посадовий оклад 2 800 грн. Оскільки О. В. Задорожня має шестирічну дитину, яка часто хворіє, на її прохання встановлено неповний робочий час. Пропорційно відпрацьованому часу вона отримала зарплату за місяць в розмірі 1 400 грн. Але з цим не погодилась, оскільки це менше встановленого законом мінімального розміру заробітної плати, і звернулася до комісії по трудових спорах (КТС).

Яке рішення має винести КТС?

Завдання 4. Працівнику АТ "Протекс" М. Р. Лисенку згідно з угодою з підприємством була надана позика в сумі 500 грн. У зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, М. Р. Лисенка було вивільнено. Оскільки під час звільнення і розрахунку заробітної плати для покриття заборгованості з позики було недостатньо, за наказом директора були проведені відрахування також з вихідної допомоги.

Чи правомірно були проведені відрахування для покриття заборгованості?

Завдання 5. Яким чином буде здійснюватися оплата праці працівників, які працюють на територіях радіоактивного забруднення, за умови, що М. Д. Степаненко працює у зоні безумовного (обов'язкового) відселення, Ю. О. Крупчак – у зоні гарантованого добровільного відселення, а І. С. Колесник – у зоні посиленого радіологічного контролю?

Завдання 6. О. Б. Стащук працював інженером деревообробного комбінату, розташованого в селищі міського типу Городянці Київської області, а потім був переведений разом з підприємством для подальшої роботи на цій же посаді у селище міського типу Воловець Закарпатської області, віднесеного до населеного пункту, якому надано статус гірського.

Яким чином буде здійснюватися оплата праці О. Б. Стащука на новому місці роботи?

Завдання 7. На приватному підприємстві "Соната", у зв'язку зі зменшенням замовлень на продукцію, власником підприємства для певної категорії працівників з 1 липня поточного року були запроваджені зміни чинних умов праці в бік погіршення. Але працівникам про це стало відомо лише в день одержання заробітної плати.

Які юридичні наслідки настають у цьому випадку?

Завдання 8. Інженер О. Р. Нетецький протягом місяця виконував обов'язки тимчасово відсутнього техника М. Я. Горбенка, у зв'язку з наданням тому щорічної відпустки, без звільнення від основних трудових обов'язків.

Чи буде О. Р. Нетецькому оплачена робота, пов'язана з виконанням обов'язків техника М. Я. Горбенка? Якщо так, то в якому розмірі та за яких умов?

Завдання 9. Для ліквідації наслідків виробничої аварії на підприємстві була сформована група у складі інженера, двох електромонтерів з погодинною системою оплати праці та двох електрогазозварювальників з відрядною системою оплати праці.

Яким чином вказаним працівникам буде оплачуватися робота в надурочний час?

Завдання 10. За усним розпорядженням директора підприємства група працівників залучалася неодноразово протягом місяця до робіт понад встановлену норму для виконання термінових замовлень. Оскільки таке залучення працівників до надурочних робіт було неправомірним, директор запропонував працівникам компенсувати надурочну роботу шляхом надання їм відгулів. Але працівники з цим не погодилися і звернулися до суду.

Яке рішення має винести суд?

Завдання 11. Під час прийняття органом технічного контролю виробу, виготовленого токарем О. Л. Пастушенком, був виявлений брак. О. Л. Пастушенко довів, що він виготовив виріб у точній відповідності до наданих йому начальником цеху креслень.

Чи буде в цьому випадку О. Л. Пастушенку оплачена робота з виготовлення продукції, що виявилася браком?

Який порядок оплати праці під час виготовлення продукції, що виявилася браком?

Тема 9. Дисципліна праці

Завдання 1. Правилами внутрішнього трудового розпорядку приватного підприємства "Океан", розробленими і затвердженими одноособово директором підприємства, передбачалося застосування таких дис-

циплінарних стягнень, як зауваження, попередження про невідповідність займаній посаді, звільнення.

Дайте правову оцінку цим правилам. Яким є порядок затвердження правил внутрішнього трудового розпорядку?

Приклад вирішення завдання

1	Визначення поняття "внутрішній трудовий розпорядок"	Внутрішній трудовий розпорядок – це система трудових правовідносин, які створюються в трудовому колективі підприємства, установи, організації в процесі виконання колективної праці
2	Правила внутрішнього трудового розпорядку	Відповідно до ст. 142 КЗпП України правила внутрішнього трудового розпорядку на підприємствах, в установах та організаціях затверджуються трудовими колективами за поданням власника або уповноваженого ним органу і профспілкового комітету на основі типових правил
3	Види стягнень за порушення трудової дисципліни	Ст. 147 КЗпП України визначає такі заходи стягнень до порушників трудової дисципліни, як догана та звільнення
4	Розв'язання завдання по суті	Директор приватного підприємства не мав права одноособово розробляти та затверджувати правила внутрішнього трудового розпорядку та створювати систему додаткових дисциплінарних стягнень. Його дії порушують положення ст. 141, 142 та 147 КЗпП України

Завдання 2. Перевіркою контрольно-ревізійного управління фінансово-господарської діяльності підприємства за дворічний період було встановлено десять фактів порушення фінансової дисципліни головним бухгалтером підприємства. На підставі акту контрольно-ревізійної служби України (далі по тексту – КРУ) головного бухгалтера було звільнено за систематичне невиконання покладених на нього трудових обов'язків.

Чи правомірно було застосоване дисциплінарне стягнення?

Завдання 3. 15 січня бухгалтером Ю. М. Сорокіною через недбалість було неправильно оформлено накладну на видачу матеріальних цінностей, внаслідок чого підприємству було завдано матеріальної шкоди на суму 1 500 грн. Цей факт було виявлено під час аудиторської перевірки 30 липня цього ж року, а 5 серпня цього ж року наказом директора підприємства Ю. М. Сорокіній було оголошено догану.

Чи правомірно застосоване це стягнення?

Завдання 4. Слюсар О. К. Романов 20 березня самовільно залишив роботу. Директору підприємства про це стало відомо із доповідної записки начальника цеху 25 березня. З 1 квітня до 25 червня О. К. Романов перебував на лікарняному. 30 травня директором підприємства був виданий наказ про накладання на О. К. Романова дисциплінарного стягнення.

Чи правомірно було накладене дисциплінарне стягнення?

Завдання 5. Директору державного підприємства "Спецзв'язок" стало відомо, що головний бухгалтер цього підприємства І. М. Фролова протягом двох років працює за сумісництвом на приватному підприємстві "Гермес". За це І. М. Фролову було притягнуто до дисциплінарної відповідальності, її було звільнено за п. 1 ст. 41 КЗпП України.

Чи правомірно І. М. Фролова притягнута до дисциплінарної відповідальності?

Завдання 6. Майстер виробничого навчання ПТУ-23 Ю. Н. Шкаленко 1 жовтня 2002 року під час проведення з групою учнів ПТУ-23 виробничої практики на заводі художнього скла вкрав і намагався винести з території заводу дві кришталеві вази, але був затриманий працівниками охорони та притягнутий до адміністративної відповідальності за дрібне розкрадання.

Повідомлення районного суду про притягнення Ю. Н. Шкаленка до адміністративної відповідальності та накладання на нього стягнення у вигляді штрафу директор ПТУ-23 одержав 15 вересня 2016 року, а 17 жовтня 2016 року він видав наказ про звільнення Ю. Н. Шкаленка за п. 3 ст. 41 КЗпП України.

Ю. Н. Шкаленко звернувся до суду з позовною заявою про поновлення його на роботі, вважаючи, що його звільнено неправомірно,

оскільки були пропущені строки для застосування дисциплінарних стягнень.

Яке рішення має прийняти суд?

Завдання 7. За допущення порушень з технології виробництва вальцювальнику В. С. Климову неодноразово начальником вальцювального цеху оголошувалася догана, а також його поведінку обговорювали на загальних зборах трудового колективу вальцювального цеху, де його попереджували про недопустимість порушень трудової дисципліни в подальшому. Але В. С. Климов у черговий раз допустив порушення трудової дисципліни – дві години протягом робочого дня був відсутній на роботі без поважних причин. З урахуванням того, що В. С. Климов раніше допускав порушення трудової дисципліни і до нього вживалися заходи впливу, наказом директора підприємства В. С. Климов був звільнений з роботи за п. 3 ст. 40 КЗпП України.

Чи правомірно був звільнений В. С. Климов?

Завдання 8. Під час проведення інвентаризації на матеріальному складі 10 квітня 2016 року була виявлена недостача матеріальних цінностей на суму 6 000 грн. Матеріали результатів інвентаризації були передані до органів прокуратури, де стосовно завідувача складом І. О. Потапова 25 травня 2016 року була порушена кримінальна справа. 15 вересня 2016 року кримінальну справу стосовно І. О. Потапова було закрито за відсутністю в його діяннях складу злочину і матеріали стосовно нього були направлені за місцем роботи І. О. Потапова для вжиття до нього заходів дисциплінарного характеру, оскільки в його діяннях вбачаються ознаки дисциплінарного проступку.

Чи можуть у цьому випадку до І. О. Потапова застосовуватися дисциплінарні стягнення? Якщо так, то в який термін, з урахуванням, що матеріали стосовно нього надійшли за місцем роботи 25 вересня 2016 року?

Завдання 9. Працівниками держпожнадзора в ході перевірки протипожежного стану в складських приміщеннях ПАТ "Завод медпрепаратів" була виявлена відсутність необхідного інвентарю, а також виявлені інші суттєві недоліки. Внаслідок цього завідувач складом О. М. Омельченко як відповідальний за протипожежний стан був притягнутий

до адміністративної відповідальності. Крім того, наказом директора підприємства О. М. Омельченку була оголошена догана. О. М. Омельченко не погодився з тим, що до нього за одне й те саме порушення двічі були застосовані заходи юридичної відповідальності та звернувся зі скаргою до суду.

Яке рішення має винести суд?

Завдання 10. Внаслідок запізнення на роботу торгового агента фірми "Еверест" Ю. М. Краснюка, було зірвано укладання торговельного договору з іноземними партнерами на значну суму. Директор фірми видав наказ про звільнення Ю. М. Краснюка, посилаючись на те, що внаслідок допущеного Ю. М. Краснюком порушення дисципліни фірмі завдана значна шкода.

Ю. М. Краснюк не погодився з цим і оскаржив цей наказ у суді, а саме посилаючись на те, що він запізнився на роботу з поважних причин, через затор транспорту, якого він не міг передбачити, і що в минулому ніяких претензій щодо виконання ним трудових обов'язків ніхто не пред'являв.

Яке рішення має винести суд?

Завдання 11. За порушення трудової дисципліни Ю. В. Долюк був притягнутий до дисциплінарної відповідальності. Про це Ю. В. Долюк дізнався з наказу, вивішеного на дошці оголошень, але під розписку повідомлений не був.

Ю. В. Долюк звернувся із заявою до суду про визнання стягнення таким, що не має чинності, оскільки, як він вважав, був порушений порядок застосування дисциплінарного стягнення.

Яке рішення має винести суд?

Завдання 12. 8 червня 2016 року наказом директора підприємства за невиконання без поважних причин трудових обов'язків О. Л. Малярчуку була оголошена догана.

1 червня 2016 року О. Л. Малярчук знову допустив порушення трудової дисципліни (на одну годину без поважних причин запізнився на роботу) і 10 червня 2016 року був виданий наказ про звільнення О. Л. Малярчука за п. 3 ст. 40 КЗпП України.

Чи правомірно був звільнений О. Л. Малярчук?

Завдання 13. Начальник цеху металургійного заводу оголосив чотирьом слюсарям догану за те, що вони не відвідують організовані на підприємстві курси підвищення кваліфікації і погано вивчають рекомендований матеріал. Необхідність навчання обумовлювалась тим, що у зв'язку з переоснащенням заводу цех одержує нове обладнання, з яким робітники мало знайомі.

Чи законний цей наказ?

Завдання 14. Електромонтер А. М. Ситін погодився підмінити на одну зміну свого колегу Д. О. Іванова. А. М. Ситін вийшов на роботу в нетверезому стані та до роботи не був допущений.

Яку відповідальність будуть нести Д. О. Іванов і А. М. Ситін?

Завдання 15. О. Ю. Карпенко працював водієм в АТП. За керування автомобілем у нетверезому стані 3 травня він був позбавлений прав водія на 1 рік. У зв'язку з цим директор АТП 6 червня звільнив його з роботи за п. 7 ст. 40 КЗпП України. О. Ю. Карпенко звернувся до суду з позовом про поновлення на роботі.

Чи підлягає позов задоволенню?

Завдання 16. Д. І. Петров працював ремонтником на верстатно-інструментальному заводі. За недбале виконання своїх обов'язків, що призвело до неодноразових простоїв верстатів, директор оголосив Д. І. Петрову догану і передав матеріали про порушення ним дисципліни в трудовий колектив. Трудовий колектив виніс рішення: "За систематичне недбале ставлення Д. І. Петрова до своїх обов'язків, що призвело до неодноразових простоїв верстатів і невиконання виробничих завдань, порушити перед директором заводу питання про звільнення його із заводу за п. 3 ст. 40 КЗпП України". Приймаючи за основу рішення трудового колективу, директор заводу своїм наказом звільнив Д. І. Петрова з роботи.

Як можуть співвідноситись заходи правового і громадського стягнення? Чи правомірне рішення директора і трудового колективу? Як потрібно діяти у подібній ситуації?

Завдання 17. А. В. Сичов працював старшим лаборантом у хіміко-технологічному інституті. За несумлінне ставлення до своїх обов'язків

у серпні 2015 р. йому була оголошена догана. У червні 2015 року за порушення правил техніки безпеки йому було оголошено другу догану. У грудні 2016 року А. В. Сичов, коли їхав з роботи, забув закрити кран, внаслідок чого були залиті водою всі чотири поверхи будівлі. Враховуючи, що А. В. Сичов неодноразово порушував свої обов'язки, ректор інституту за згодою профспілкового комітету звільнив його за п. 3 ст. 40 КЗпП України. А. В. Сичов вважав своє звільнення на цій підставі неправильним, тому що у 2016 році він порушив дисципліну праці лише один раз. А. В. Сичов звернувся з позовом до суду, в якому вимагав поновити його на роботі та виплатити зарплату за час вимушеного прогулу.

Чи має місце систематичне порушення А. В. Сичовим трудової дисципліни? Яке рішення повинен винести суд?

Тема 10. Матеріальна відповідальність сторін трудового договору

Завдання 1. Л. М. Маркова, яка працювала завскладом і з якою був укладений договір про повну матеріальну відповідальність, несвоєчасно повернула тару постачальнику і за це було сплачено штраф у розмірі 980 грн. Директор бази запропонував їй внести цю суму добровільно, а коли вона відмовилась – звернувся з позовом до суду.

Яке рішення має винести суд?

Приклад вирішення завдання

1	2	3
1	Визначення матеріальної відповідальності працівника	Матеріальна відповідальність працівника – це його обов'язок відшкодувати у встановленому законом порядку збитки, завдані підприємству, установі, організації внаслідок порушення протиправними діями покладених на нього трудових обов'язків
2	Підстави повної матеріальної відповідальності	Відповідно до п. 1 ст. 134 КЗпП України працівники несуть повну матеріальну відповідальність за заподіяну шкоду, коли між працівником та підприємством укладено письмовий договір про повну матеріальну відповідальність за незабезпечення цілості майна та інших цінностей, переданих йому для зберігання або для інших цілей

1	2	3
3	Розв'язання завдання по суті	З Л. М. Марковою було укладено письмовий договір про повну матеріальну відповідальність. До її трудових обов'язків входить здійснення дій за розрахунками з постачальниками. З вини Л. М. Маркової підприємство було змушено заплатити штраф постачальникам за несвоєчасне повернення тари. Таким чином, відповідно до ст. 136 ч. 2 КЗпП України директор бази має право звернутися до суду з позовом про відшкодування Л. М. Марковою збитків, понесених підприємством з її провини. Суд має задовольнити позов

Завдання 2. У посадовій інструкції інспектора охорони приватного охоронного підприємства "Ельба" передбачений такий вид матеріальної відповідальності інспектора охорони, як штраф:

у розмірі 50 % від місячної тарифної ставки у разі відмови клієнта від послуг у зв'язку з неналежним виконанням інспектором охорони своїх обов'язків;

у розмірі 20 % від місячної тарифної ставки у разі допущення на об'єкт під охороною сторонніх осіб;

у розмірі 10 % від місячної тарифної ставки у разі надходження до керівництва підприємства з боку клієнта претензій про неналежне виконання інспектором функціональних обов'язків.

Дайте правову оцінку вказаних підстав притягнення інспектора охорони до матеріальної відповідальності.

За яких умов працівник може бути притягнений до матеріальної відповідальності?

Завдання 3. Водій автотранспортного підприємства Ю. І. Шакун, керуючи закріпленим за ним автомобілем, щоб уникнути наїзду на пішохода, який намагався перебігти дорогу в невстановленому для цього місці, змушений був звернути в кювет, внаслідок цього був пошкоджений автомобіль та вантаж.

Чи буде в цьому випадку Ю. І. Шакун відшкодовувати автотранспортному підприємству спричинену шкоду?

Завдання 4. Під час планової перевірки додержання податкового законодавства на ПАТ "Електрон" було виявлено, що з вини головного бухгалтера О. Р. Шарій не були перераховані до державного бюджету передбачені законодавством платежі. Внаслідок цього до ПАТ "Електрон" були застосовані штрафні санкції, а головний бухгалтер О. Р. Шарій була притягнута до адміністративної відповідальності. Крім того, за наказом директора підприємства О. Р. Шарій була притягнута до дисциплінарної та матеріальної відповідальності.

Чи правомірно притягнута до матеріальної відповідальності О. Р. Шарій?

Завдання 5. У відділі "Ювелірні вироби" універмагу в неробочий час сталася крадіжка.

Чи будуть притягатися до матеріальної відповідальності працівники відділу "Ювелірні вироби", з якими було укладено договір про повну матеріальну відповідальність та яким були передані під звіт матеріальні цінності, що потім були викрадені? Якщо так, то за яких умов?

Завдання 6. Бухгалтер І. К. Тимошенко, яка веде облік розрахунків із працівниками, постійно припускалась однієї і тієї ж помилки під час підрахування середнього заробітку працівників, що упродовж тривалого часу призводило до надмірних (незаконних) виплат на користь працівників.

Чи буде в цьому випадку притягуватися до матеріальної відповідальності І. К. Тимошенко? Якщо так, то до якого виду і в якому порядку? Чи в цьому випадку діяння І. К. Тимошенко слід кваліфікувати як одне правопорушення, що продовжується, чи кожен випадок підрахування середнього заробітку на користь кожного працівника слід вважати окремим правопорушенням?

Завдання 7. Чотирнадцятирічний учень Ю. М. Сомов, працюючи у вільний від навчання час на ВАТ "Молокозавод № 4" фасувальником, під час обідньої перерви самовільно сів за кермо електрокара з метою проїхатись, але не справився з керуванням і вчинив наїзд на підготовлену до відвантаження готову продукцію, чим завдав шкоди підприємству на 10 000 грн.

До якого виду матеріальної відповідальності може бути притягнутий Ю. М. Сомов, якщо його середньомісячний заробіток складає 2 800 грн?

Чи буде Ю. М. Сомов нести матеріальну відповідальність особисто?

Завдання 8. Внаслідок неналежного обслуговування електриком О. В. Зубовим електрообладнання конвеєра складального цеху вийшов з ладу електродвигун, який приводив у рух конвеєр. Для заміни електродвигуна знадобилося понад дві години. Внаслідок простою конвеєра підприємство зазнало збитків на суму 15 000 грн.

Чи буде в цьому випадку притягатися до матеріальної відповідальності електрик О. В. Зубов? Якщо так, то до якого виду матеріальної відповідальності та в якому порядку?

Завдання 9. Комірник О. М. Морозенко, з яким укладено договір про повну матеріальну відповідальність, після закінчення робочого дня через недбалість не ввімкнув у складському приміщенні пожежно-охоронну сигналізацію і не здав його під охорону. А в нічний час із складського приміщення невстановленими особами була вчинена крадіжка матеріальних цінностей на суму 10 000 грн.

Чи буде в цьому випадку притягатися до матеріальної відповідальності комірник О. М. Морозенко? Якщо так, то в якому порядку?

Завдання 10. Завідувач складом І. Р. Кисленко, з котрим був укладений договір про повну матеріальну відповідальність, припустився помилки під час внутрішньотарного прийому товарів від постачальника. Допущена помилка не дозволила відшкодувати у постачальника вартість товарів, яких не вистачає, внаслідок цього І. Р. Кисленко був притягнутий до повної матеріальної відповідальності.

Чи правомірно І. Р. Кисленко був притягнутий до матеріальної відповідальності?

Завдання 11. У зв'язку з порушенням правил приймання матеріальних цінностей та невідшкодування постачальником суми недостачі поставлених товарів директором матеріально-товарної бази були притягнуті до матеріальної відповідальності голова комісії з питань прийому – товаровознавець О. С. Сокурєнко і член комісії – комірник О. М. Матяш та представник громадськості – економіст С. М. Зінченко. Однак С. М. Зінченко не погодилася з притягненням її до матеріальної відповідальності, посилаючись на те, що шкода була заподіяна не під час виконання трудових обов'язків, і звернулася з позовом до суду.

Яке рішення має винести суд?

Завдання 12. Вантажник О. М. Сербін з 21 до 25 грудня не виходив на роботу без поважних причин. 25 грудня на підприємство, де він працював, прибув вагон вантажу. Оскільки іншого вантажника на підприємстві не було, вагон не був своєчасно розвантажений і за його простій підприємство сплатило штраф у сумі 1 500 грн. Директор запропонував О. М. Сербіну внести у касу 1 500 грн для покриття сплаченого підприємством штрафу.

На вашу думку, чи є підстава та умови для матеріальної відповідальності О. М. Сербіна?

Завдання 13. Агрофірма звернулася до суду із позовною заявою до агронома С. В. Кушніра про стягнення вартості дерев, які загинули з його вини за таких обставин: агроном С. В. Кушнір прочитав у журналі "Сад і город" про спосіб збереження дерев шляхом обмазки їх сумішшю нігрола з солом'яною золою. С. В. Кушнір обмазав дерева сумішшю. Навесні всі вони загинули. Заперечуючи позов, С. В. Кушнір пояснив, що він намагався врятувати дерева від зіпсування їх зайцями, котрі кожен зиму знищували до чверті саду.

Чи є вина С. В. Кушніра у загибелі саду? Чи є матеріальна шкода для агрофірми? Як повинна бути вирішена ця суперечка?

Завдання 14. Дояр О. Б. Мазур 24 травня знаходився на роботі у нетверезому стані та не доїв корів. У зв'язку з цим господарство не одержало 274 л молока. Наказом директора О. Б. Мазур був притягнений до матеріальної відповідальності, і з його зарплати було відраховано вартість неодержаного молока із розрахунку 1 грн за літр. О. Б. Мазур оскаржив наказ директора в КТС.

Чи є умови для притягнення О. Б. Мазура до матеріальної відповідальності?

Завдання 15. Старший виконроб дільниці О. Г. Павлюк не організував належного обліку і збереження будівельних матеріалів, які поступили на дільницю, не призначив відповідальну особу, яка б вела облік матеріалів, що відпускаються на будівництво, не прийняв заходів щодо укріплення завезеного на дільницю цементу (цемент попав під дощ і зіпсувався), не запобіг недбалості під час розвантажування цегли (частина цегли під час розвантажування побита). Внаслідок цього будівельна

організація понесла шкоду на суму 15 000 грн, у тому числі: 5 000 грн – вартість зіпсованого цементу, а 10 000 грн – вартість побитої цегли.

О. Г. Павлюк заперечував проти поданого до нього на цю суму позову і вказував на те, що його середній заробіток – 4 000 грн, а середній заробіток кожного з п'яти вантажників, які розвантажували цеглу – 3 500 грн.

Чи є підстави та умови для притягнення О. Г. Павлюка до матеріальної відповідальності? Якою мірою і хто буде нести відповідальність за заподіяну шкоду?

Яким повинно бути рішення суду?

Завдання 16. Згідно з наказом директора державного підприємства "Спецзв'язок" відповідальною особою за збереження матеріальних цінностей у приміщенні бухгалтерії була призначена головний бухгалтер І. М. Павленко. У зв'язку з тим, що протягом вихідних днів з приміщення бухгалтерії за невідомих обставин зник персональний комп'ютер вартістю 10 000 грн, директор підприємства звернувся з позовною заявою до суду про стягнення з головного бухгалтера повної вартості комп'ютера.

Яке рішення має винести суд?

Завдання 17. У бухгалтера О. С. Білан із службового кабінету під час обідньої перерви було викрадено шубу вартістю 28 000 грн. Вона вимагала, щоб адміністрація сплатила їй цю суму, але їй було відмовлено на тій підставі, що шубу було викрадено не із місць, спеціально відведених для збереження особистих речей працівників.

О. С. Білан звернулася з позовом до суду, вказуючи, що в адміністративному корпусі заводу взагалі немає спеціального місця для зберігання особистих речей працівників, і всі речі працівники зберігають у службових кабінетах, обладнаних для цього шафами для одягу. Чи підлягає позов задоволенню? Якщо так, то в якому розмірі?

Тема 11. Охорона праці і здоров'я працівників на виробництві

Завдання 1. Інженер О. Л. Купченко одержала розпорядження адміністрації виїхати у відрядження в інше місто строком до 10 днів. Від цієї поїздки О. Л. Купченко відмовилася, посилаючись на те, що не може залишити без догляду 3-річну дитину. За відмову від поїздки адміністрація наклала на О. Л. Купченко дисциплінарне стягнення.

Якими пільгами користуються жінки, що мають дітей? Чи правильні дії адміністрації?

Приклад вирішення завдання

1	Визначення поняття "охорона праці"	Охорона праці – це система правових, соціальних, економічних та лікувально-профілактичних заходів, спрямованих на охорону життя, здоров'я та працездатності працівників у процесі трудової діяльності
2	Визначення обов'язків власника щодо забезпечення охорони праці жінок	Ст. 176 КЗпП України забороняє залучення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до 3 років, до надурочних робіт та направлення їх у відрядження. Згідно зі ст. 177 КЗпП України, жінки, які мають дітей віком від 3 років до 14 років, можуть бути направлені у відрядження тільки за їх згодою
3	Вирішення завдання по суті	О. Л. Купченко, згідно з умовами завдання мала дитину у віці 3 років, що надає їй право відмовитися від відрядження на підставі ст. 177 КЗпП України. Адміністрація підприємства не мала права вживати дисциплінарних заходів і це є порушенням права О. Л. Купченко на охорону праці жінок

Завдання 2. Маляр-штукатур приватної фірми А. С. Сидоренко звернулася до свого начальника Л. І. Орехова з проханням перевести її, у зв'язку з вагітністю, на легшу роботу відповідно до медичного висновку. Але начальник приватної фірми, посилаючись на відсутність на будівництві легшої роботи, відмовив їй у цьому.

Чи правомірна відмова начальника?

Яким чином у цьому випадку має бути вирішене питання?

Завдання 3. О. М. Савченко звернувся до фірми "Крокус" з наміром працевлаштування. Після співбесіди з директором фірми О. М. Савченко, в супроводі заступника директора, зайшов до цеху підприємства для

ознайомлення з умовами майбутньої роботи, де з дозволу начальника цеху, ввімкнув один із верстатів, щоб продемонструвати свою майстерність роботи на ньому і внаслідок необачності покалічив собі руку.

Чи буде вважатись цей випадок трудовим каліцтвом? Які порушення були допущені з боку роботодавця та які юридичні наслідки настають для нього в цьому випадку?

Завдання 4. Відділом кадрів були направлені для роботи в складальний цех заново прийнятий Ю. М. Бойцов та переведений з механічного цеху О. К. Візир.

Проведення яких видів інструктажів з працівниками Ю. М. Бойцовим та О. К. Візиром до початку їх роботи зобов'язаний організувати начальник складального цеху?

Які види інструктажів передбачені законодавством про охорону праці?

Завдання 5. О. С. Мироненко працювала на роботі з особливо шкідливими умовами праці і їй за встановленими нормами безоплатно надавалося лікувально-профілактичне харчування. У період вагітності вона, згідно з медичним висновком, була переведена на іншу легшу роботу.

Чи буде О. С. Мироненко надаватися лікувально-профілактичне харчування у період її роботи на легшій роботі, а також у період відпустки через вагітність і пологи та в період відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трьохрічного віку?

Завдання 6. Бригада електромонтажників працювала у холодну пору року на відкритому повітрі на роботах з монтажу високовольтної лінії електропередач і вимагала від начальника будівельно-монтажного управління надання їм перерв для обігрівання та встановлення для цього спеціального автовагона. Але начальник будівельно-монтажного управління (БМУ) відмовив їм у цьому, посилаючись на те, що температура повітря і сила вітру не є такими, за яких необхідно надавати перерви для обігріву.

Якими нормативними актами визначаються температура і сила вітру, за яких надаються перерви для обігріву та який порядок надання таких перерв?

Завдання 7. А. І. Сіренко, який працює монтажником-висотником в ремонтно-будівельному управлінні (РБУ) у зв'язку з погіршенням стану здоров'я звернувся до начальника управління з проханням перевести його на легшу роботу відповідно до медичного висновку. Але начальник управління відмовив А. І. Сіренку в переведенні його на легшу роботу у зв'язку з відсутністю такої роботи та видав наказ про звільнення А. І. Сіренка.

Чи правомірні дії начальника РБУ?

Який порядок переведення працівників на легшу роботу?

Завдання 8. На підприємстві ПАТ "Протек" стався нещасний випадок, унаслідок якого робітник цього підприємства Ю. Р. Селіванов отримав каліцтво. У ході розслідування нещасного випадку було встановлено, що він стався внаслідок недодержання Ю. Р. Селівановим правил з техніки безпеки.

Чи буде Ю. Р. Селіванову відшкодований збиток, заподіяний йому ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням ним трудових обов'язків? Якщо так, то ким?

Який документ складається за результатами розслідування нещасного випадку на виробництві?

Завдання 9. О. С. Коваленко, після 20 років роботи на хімічному комбінаті "Азот", змінив місце роботи і після цього у нього було виявлене професійне захворювання, спричинене умовами праці на попередньому місці роботи.

Хто в цьому випадку повинен проводити розслідування причин професійного захворювання О. С. Коваленка?

Який порядок розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві?

Завдання 10. Наказом директора підприємства передбачалося направлення у відрядження інженера О. І. Волкову терміном на два тижні. Але О. І. Волкова відмовилася їхати у відрядження, посилаючись на те, що на її вихованні перебуває трьохрічна дитина її чоловіка від іншого шлюбу.

Чи правомірна відмова О. І. Волкової від відрядження? Якщо так, то за яких умов?

Завдання 11. Двадцятирічний К. І. Сорокін, який пропрацював на підприємстві чотири роки, був включений до наказу про проходження щорічного медичного огляду. Але К. І. Сорокін у зазначені в наказі строки медогляду не пройшов з причин, пов'язаних із сімейними обставинами, внаслідок чого був відсторонений від роботи.

Чи правомірно К. І. Сорокін був відсторонений від роботи?

Чи можуть у цьому випадку до К. І. Сорокіна бути застосовані заходи дисциплінарного стягнення? Якщо так, то за яких умов?

Який порядок проходження медичних оглядів працівниками, молодшими вісімнадцяти років?

Завдання 12. О. В. Орленко був зарахований на навчання до вищого навчального закладу за державним замовленням і з ним була укладена угода, згідно з якою О. В. Орленко зобов'язувався оволодіти професією, а після закінчення навчання відпрацювати у замовника за направленням п'ять років. Але О. В. Орленко, після закінчення навчального закладу, не перебував за направленням не маючи на те поважних причин.

Які наслідки настають у цьому випадку для О. В. Орленка?

Які причини вважаються поважними, що дають молодому спеціалістові право розірвати укладену з ним угоду, яка передбачає обов'язок відпрацювати не менше трьох років за направленням?

Які випускники навчальних закладів вважаються молодими спеціалістами (молодими робітниками)?

Завдання 13. Приватне підприємство "Грант" прийняло для виконання зварювальних робіт за трудовим договором О. П. Сердюка. Під час виконання роботи О. П. Сердюк отримав травму та знаходився протягом 10 днів на лікуванні. Після закінчення лікування він став до роботи та з'ясував, що підприємство відмовилось оплатити йому тимчасову непрацездатність.

Чи є законними дії адміністрації приватного підприємства?

Надати пояснення, посилаючись на норму права.

Завдання 14. Працівник ПАТ В. П. Семенов під час виконання робіт з монтажу конструкцій грубо порушив привила техніки безпеки, внаслідок чого отримав травму.

Після закінчення довгострокового лікування В. П. Семенов звернувся до адміністрації ПАТ за компенсацією витрат на лікування, але йому було відмовлено на підставі того, що винним в отриманні травми є саме він.

В. П. Семенов звернувся до суду з позовом.

Яким повинно бути рішення суду?

Надайте обґрунтовану законом відповідь.

Завдання 15. Працівниця фірми "СТЕЛЕ" Л. С. Панченко відмовилася виконувати роботу на комп'ютері понад 2 години, посилаючись на заборону лікарів через вагітність, про що була надана довідка, затверджена лікарняним закладом.

Л. С. Панченко була звільнена з роботи на підставі систематичного порушення своїх обов'язків. Вона звернулася до суду з позовом про відновлення на роботі та вимогою виплати зарплати за час змушеного прогулу.

Надайте обґрунтовану відповідь рішенням суду.

Завдання 16. Під час закінчення терміну відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку працівниця фірми "Прогрес" подала заяву про вихід на роботу, але адміністрація запропонувала їй виконання іншої роботи, мотивуючи це тим, що під час перебування у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку її посада була скорочена у зв'язку зі змінами напряму господарської діяльності.

Вирішіть проблему з обґрунтуванням застосованих норм права.

Завдання 17. В. П. Шевченко, працюючи за договором у ТОВ "Сталь", отримав травму і знаходився протягом 30 днів на лікуванні в медичному закладі. Після лікування В. П. Шевченко звернувся до адміністрації ТОВ "Сталь" із заявою про відшкодування йому витрат на лікування, що він поніс, мотивуючи це тим, що він отримав травму внаслідок порушення підприємством порядку здійснення робіт, про що складено акт на місці нещасного випадку.

До заяви В. П. Шевченко додав чеки на придбані ліки.

Адміністрація ТОВ "Сталь" відмовилась відшкодувати збитки В. П. Шевченку, мотивуючи тим, що травма була отримана після закінчення робочого дня, а, відповідно, з вини працівника.

В. П. Шевченко звернувся з позовом до суду.

Яке рішення має прийняти суд?

Дайте обґрунтовану відповідь з посиланням на норми права.

Завдання 18. Громадський інспектор з охорони праці повідомив державного інспектора, що на заводі мають місце такі порушення охорони праці: жінки і підлітки працюють на вантажних роботах, переносять і пересувають важкі речі, жінки – до 30 кг, підлітки чоловічої і жіночої статі – до 15 кг; перерви матерям для годування дітей у передсвяткові дні надаються тривалістю півгодини в кінці робочого дня; мають місце факти роботи неповнолітніх у нічні зміни.

Чи мають місце порушення норм з охорони праці у цьому випадку?

Завдання 19. О. М. Прасько, яка проживає в м. Коростень Житомирської області, подала в Київський резерв провідників заяву про прийняття її на роботу. На цю заяву начальник Київського резерву провідників дав таку відповідь: "У задоволенні Вашого прохання про прийняття на роботу в резерв у цей час Вам відмовлено через віддаленість місця проживання і наявність грудної дитини до року".

Зробіть правовий аналіз цієї відповіді.

Завдання 20. І. С. Бабіч понад 10 років працювала на бавовно-прядильній фабриці та звільнилася з роботи у зв'язку з народженням дитини. Через деякий час, коли дитина досягла 8-місячного віку, І. С. Бабіч вирішила повернутися на попередню роботу, про що подала заяву. За наявними на фабриці правилами, всі робітниці, які бажають влаштуватися на фабрику, проходять медичний огляд. Під час такого огляду було виявлено, що О. С. Муратова третій місяць вагітна, у зв'язку з чим їй було відмовлено в прийнятті на роботу.

І. С. Бабіч звернулася із скаргою до прокурора.

Яку допомогу може надати І. С. Бабіч прокурор?

Завдання 21. Шліфувальниці меблевої фабрики Н. В. Матвієнко, яка має двох грудних дітей, надаються тридцятихвилинні перерви для їх годування. Н. В. Матвієнко звернулася до директора фабрики з вимогою збільшення тривалості цих перерв до однієї години. Директор фабрики погодився збільшити тривалість перерви для годування дітей за умови, що тривалість понад 30 хв оплачуватися не буде.

Чи є дії директора обґрунтованими?

Завдання 22. У місцевій газеті було опубліковане оголошення, що малому підприємству потрібний юрисконсульт, бажано, щоб це був чоловік не старший 35 років з досвідом роботи. Через декілька днів після оголошення до директора звернулася жінка, юрист, з великим досвідом роботи, віком до 35 років. Після переговорів з нею директор підприємства заявив, що робота юриста в них специфічна, потребує тривалих поїздок у відрядження, тому вони хочуть взяти на роботу саме чоловіка.

Чи є така відмова у прийнятті на роботу обґрунтованою і чи можна її оскаржити?

Завдання 23. Бурильник шахти О. А. Лосєв отримав як спецвзуття шкіряні черевики, термін носіння яких 12 місяців. Через рік О. А. Лосєв вимагав дати йому нову пару черевиків, незважаючи на те, що раніше видане взуття ще придатне для носіння.

Чи є підстава у вимозі О. А. Лосєва?

Завдання 24. Повертаючись додому з роботи, робітник М. К. Наумов зайшов на стадіон подивитися футбольний матч. Після закінчення матчу він, поспішаючи додому, під час посадки у переповнений трамвай, пошкодив собі руку. Через тиждень, коли вийшов на роботу, М. К. Наумов вимагав складання акту про нещасний випадок і оплату листка непрацездатності у розмірі 100 % середньої заробітної плати.

Чи будуть задоволені вимоги М. К. Наумова?

Завдання 25. О. С. Михайлов, працюючи сезонним працівником на будівництві, у березні 2015 року отримав травму ока від рейки, що упала із покрівлі. До цієї травми О. С. Михайлов уже був інвалідом III групи. Висновком медико-соціальної експертної комісії (МСЕК) його знову визначено інвалідом III групи з втратою на 35 % загальної і 55 % професійної працездатності. Адміністрація відмовила у складанні акту про нещасний випадок у зв'язку з тим, що О. С. Михайлов є сезонним працівником і що він уже був інвалідом III групи.

Чи є правомірним рішення адміністрації?

Завдання 26. І. С. Лузан працює у дитячій лікарні медсестрою. У квітні 2016 року її медичний стаж перевищив 10 років. Вона вважала, що у зв'язку з цим повинен збільшитися її оклад. Останні 3 роки І. С. Лузан перебувала у відпустці без збереження зарплати для догляду за дитиною до досягнення нею шестирічного віку. У бухгалтерії І. С. Лузан

пояснили, що для збільшення окладу їй необхідно допрацювати ще 3 роки, тому що відпустка без збереження заробітної плати у стаж роботи не зараховується.

Дайте відповідь І. С. Лузан. Чи необхідно вносити у трудову книжку запис про те, що працівниця знаходилася у відпустці без збереження зарплати для догляду за дитиною до досягнення нею шестирічного віку?

Завдання 27. Інспектор управління Державного нагляду з охорони праці ознайомився з актами про нещасні випадки на заводі і виявив, що більшість актів оформлені неправильно: не вказані причини нещасних випадків, не визначені заходи для усунення причин, а в тих актах, де про це сказано, відсутні відомості про виконання визначених заходів.

Яких заходів повинен вжити інспектор?

Тема 12. Трудові спори

Завдання 1. Робітник заводу "Медпрепарат" О. М. Яценко не погодився з рішенням комісії по трудових спорах, отримавши 10 квітня випуску з протоколу засідання комісії. 22 січня він звернувся з позовною заявою до суду. Але суд не прийняв його заяву, мотивуючи це пропуском 10-денного строку, передбаченого законом для оскарження рішення КТС.

Чи правомірні дії суду?

Приклад вирішення завдання

1	2	3
1	Визначення поняття "трудові спори"	Трудові спори – це не врегульовані шляхом безпосередніх переговорів розбіжності між працівником (колективом працівників) і власником підприємства або уповноваженим ним органом з приводу застосування трудового законодавства
2	Визначення порядку і строки розгляду трудового спору в КТС	Ст. 226 КЗпП України зобов'язує КТС розглянути трудовий спір у десятиденний строк з дня подання заяви. Спори розглядаються у присутності заявника і представників власника або уповноваженого ним органу. Згідно зі ст. 227 КЗпП України копії рішення КТС у триденний строк вручаються працівникові, власникові або уповноваженому власникові органу

1	2	3
3	Вирішення завдання по суті	Оскарження рішення КТС сторонами в суді. Може бути здійснено за загальними правилами в десятиденний строк на підставі ст. 228 КЗпП України, але пропуск вказаного строку не є підставою для відмови судом у прийнятті заяви, якщо суд у справі О. М. Яценка вважає пропуск вказаного строку звернення поважним, то строк може бути поновлений і спір розглянутий по суті. Якщо пропущений строк не буде поновлено, заява не розглядається і залишається чинним рішення КТС

Завдання 2. Аудиторською перевіркою 20 квітня 2016 року було встановлено, що 10 вересня 2015 року за наказом начальника ремонтно-будівельного управління (РБУ) були вчинені зайві грошові виплати працівникам цього управління, внаслідок чого РБУ було завдано матеріальної шкоди.

У зв'язку з тим, що начальник РБУ відмовився добровільно відшкодувати завдану шкоду, директор тресту звернувся 15 лютого 2016 року з позовом до суду про стягнення з начальника РБУ матеріальної шкоди.

Чи буде розглянута ця справа в суді?

У який термін роботодавець має право звернутися до суду з позовом про стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації?

Завдання 3. Працівник АТ "Атек" О. Г. Назаров звернувся до суду з позовною заявою про скасування наказу про накладення на нього дисциплінарного стягнення.

Але суд не прийняв цієї заяви до розгляду, мотивуючи це тим, що О. Г. Назаров мав попередньо звернутися до комісії по трудових спрах.

Чи правомірні дії суду?

Завдання 4. Сезонного працівника О. В. Романова було незаконно звільнено з роботи. У зв'язку з цим О. В. Романов звернувся до суду

з позовною заявою про поновлення його на роботі та виплату йому середньомісячного заробітку за весь час вимушеного прогулу.

Справа в судових інстанціях розглядалася більше року не з вини працівника.

За який період буде виплачений середньомісячний заробіток, у разі вирішення справи на користь О. В. Романова?

Завдання 5. Між директором державного підприємства "Укрконцерт" і головним бухгалтером цього підприємства В. М. Онопрієнко виник трудовий спір з приводу накладення на головного бухгалтера дисциплінарного стягнення. Для вирішення питання про зняття цього стягнення В. М. Онопрієнко подала скаргу до Міністерства культури і мистецтв, якому підпорядковане підприємство "Укрконцерт".

Чи може Міністерство культури і мистецтв вирішити цей трудовий спір? Які органи наділені компетенцією вирішувати трудові спори?

Завдання 6. На приватному підприємстві, де кількість працівників становить тридцять осіб, працівники вимагали від директора утворення комісії з трудових спорів. Але директор відмовив у цьому, посилаючись на те, що закон не зобов'язує його створювати таку комісію.

Чи буде нести директор відповідальність за відмову у створенні комісії по трудових спорах?

Який порядок утворення комісії по трудових спорах?

Завдання 7. П. С. Бондаренко звернувся до комісії по трудових спорах з приводу неправомірного накладення на нього дисциплінарного стягнення. Але комісією по трудових спорах було відмовлено у розгляді заяви П. С. Бондаренка, оскільки він попередньо не вживав заходів з урегулювання розбіжностей шляхом безпосередніх переговорів з роботодавцем.

Чи правомірно комісія по трудових спорах відмовила П. С. Бондаренку в розгляді його заяви?

До якого органу в цьому випадку має право звертатися П. С. Бондаренко?

У який термін працівник має право звертатися до комісії по трудових спорах?

Завдання 8. За тиждень до одержання працівником заробітної плати в усній формі власник повідомив його, що за несумлінне ставлення до роботи його буде частково позбавлено премії, але всупереч вимозі

ст. 30 Закону України "Про оплату праці" не проінформував працівника про те, як складається заробітна плата, що належить йому до виплати. Внаслідок цього працівникові під час одержання заробітної плати не було відомо, що він дійсно частково позбавлений премії. Про це він дізнався з відповідних бухгалтерських документів через тиждень після отримання заробітної плати.

З якого дня в цьому випадку розпочинається тримісячний строк для звернення з заявою про вирішення трудового спору?

Завдання 9. О. Ф. Сердюк звернувся до комісії по трудових спорах із заявою про стягнення належної йому заробітної плати через шість місяців після того, як він дізнався про порушення свого права. Але комісія, визнавши, що пропущення тримісячного строку звернення до комісії по трудових спорах сталося без поважних причин, відмовила О. Ф. Сердюку у прийнятті заяви.

Чи правомірне рішення комісії по трудових спорах?

Завдання 10. Рішення комісії по трудових спорах було винесене на користь працівника 19 червня і 21 червня копії цього рішення були вручені сторонам спору.

У який термін роботодавець зобов'язаний у цьому випадку виконати рішення комісії по трудових спорах?

Який порядок виконання рішення комісії по трудових спорах?

Завдання 11. Під час розгляду справи про поновлення А. В. Іванюка на роботі, працівник звернув увагу, що дійсно є інвалідом II групи, однак працює належним чином і стан здоров'я не впливає на якість виконуваної ним роботи. До того ж, під час звільнення, директор не врахував 10-річний стаж його роботи на підприємстві. Директор, у свою чергу, вказував, що загалом інвалід II групи є непрацездатним.

Яке рішення має прийняти суд?

Завдання 12. О. М. Красюк просив в усній формі директора підприємства розірвати договір за власним бажанням. Через 15 днів директор видав наказ про звільнення працівника за власним бажанням. О. М. Красюк звернувся до суду про поновлення на роботі, оскільки його дружина переконала продовжувати працювати на підприємстві. Розрахунку О. М. Красюк не отримав.

Яке рішення має прийняти суд?

Тема 13. Трудовий стаж і вислуга років

Завдання 1. Громадянин Ю. Б. Войтенко з 1 вересня 1975 року до 30 червня 1978 року навчався в професійному училищі, яке готує робітників для підземних робіт. У 1977 і 1978 роках по два місяці (протягом липня і серпня) він проходив виробничу практику на підземних роботах. З 1 лютого 1979 до 31 січня 1989 року він працював на шахті кріпильником. З того часу до грудня 1990 року він не працював. З 1 січня 1991 до 31 грудня 1998 року Ю. Б. Войтенко займався підприємницькою діяльністю та сплачував страхові внески у Пенсійний фонд України.

Обчисліть загальний і спеціальний трудовий стаж Ю. Б. Войтенка.

Приклад вирішення завдання

1	Визначення поняття "трудовий стаж"	Трудовий стаж – це тривалість праці та інших видів діяльності, з якою пов'язується право людини на пенсійне забезпечення
2	Визначення видів трудового стажу	Загальний трудовий стаж – це сумарна тривалість будь-якої роботи, виконаної працівником на підставі трудового договору (контракту). Спеціальний трудовий стаж – це тривалість роботи у визначених умовах (чи на відповідних роботах) або у певних районах. З урахуванням такого стажу надається право на пенсію на пільгових умовах
3	Обчислення стажу роботи	Законом України "Про пенсійне забезпечення" передбачено, що стаж роботи обчислюється з фактичною тривалістю трудової діяльності, тобто з дня наймання на роботу роботодавцем і до дня її припинення (звільнення). У трудовий стаж включається навчання в навчальних закладах. За умов сплати страхових внесків у Пенсійний фонд України підприємці отримують право на пенсійне забезпечення згідно із законодавством України

Завдання 2. З 31 березня 1963 року до 31 грудня 1969 року громадянка О. І. Коваленко перебувала разом із сім'єю в Угорщині, куди був відряджений її чоловік. У жовтні 1964 року в неї народився син, через

що вона не могла працевлаштуватися. З 1 січня 1963 року до 31 грудня 1964 року вона працювала вчителькою в школі м. Будапешта. Під час призначення пенсії за віком в Україні їй не зарахували до загального трудового стажу вказані 6 років проживання в Угорщині.

Проаналізуйте ситуацію та вкажіть, чи правильні дії органів праці та соціального захисту.

Завдання 3. Капітан судна Чорноморського пароплавства Г. Ю. Костюк 31 грудня 1998 року звернувся до відділу праці та соціального захисту населення із заявою про призначення йому пенсії за вислугою років. Г. Ю. Костюк народився в січні 1943 року; 30 червня 1966 року закінчив вище мореплавне училище. Після закінчення училища працював 4 роки на суднах річкового флоту (з 1 серпня 1966 року до 1 серпня 1970 року), потім 5 років старшим помічником капітана на риболовецькому судні (з 2 серпня 1970 року до 2 серпня 1975 року); капітаном теплоходу (до 5 січня 1978 року), а решту часу – диспетчером порту.

Обчисліть загальний стаж і вислугу років капітана Г. Ю. Костюка.

Завдання 4. Громадянка А. М. Осипенко була звільнена за скороченням штатів і 18 місяців була безробітною, з них 2 місяці за нею зберігався середній заробіток на підприємстві, 9 місяців вона отримувала допомогу у зв'язку з безробіттям і 4 місяці – стипендію у зв'язку з навчанням за направленням служби зайнятості.

Які із вказаних періодів зараховуються до загального трудового стажу, що дає право на пенсію за віком?

Завдання 5. Громадянин В. П. Левченко, 57 років, має 31 рік 10 днів загального стажу роботи, з них 7 років 11 місяців працює машиністом в дорожньо-експлуатаційному управлінні. Ця робота передбачена Списком № 2. Адміністрація атестації робочого місця не проводила. Крім того, заявник з 1963 року до 1969 року перебував у місцях позбавлення волі (працював електрозварником), і просить зарахувати цей період у стаж для призначення пенсії. Протягом періоду з 1963 року він не підлягав державному соціальному страхуванню.

Обчисліть тривалість загального та спеціального стажу В. П. Левченко (для призначення пенсії).

Чи передбачені у законодавстві випадки зарахування до трудового стажу особи роботи під час відбування покарання у вигляді позбавлення волі?

Завдання 6. Громадянин О. К. Науменко з 1978 року, будучи співробітником органів внутрішніх справ, працював в одній з установ Міністерства внутрішніх справ України майстром, старшим майстром, начальником цеху. У березні 1994 року був обраний сільським головою, де працює досі. Громадянин О. К. Науменко звернувся за консультацією з питання, чи зараховуються роки служби в органах внутрішніх справ до стажу державної служби.

Яким законодавством передбачено, що посада сільського голови належить до державної служби? Дайте юридичну консультацію.

Завдання 7. Дружина військовослужбовця проживала з чоловіком 25 років у різних військових частинах, де вона не могла працевлаштуватися за спеціальністю. За цей період вона народила і виховала трьох дітей.

Визначте тривалість трудового стажу дружини військовослужбовця.

Завдання 8. Громадянин Д. Ю. Носов отримав трудове каліцтво та був визнаний інвалідом I групи. Протягом 6 років він не міг працювати за станом здоров'я. Потім йому було встановлено III групу інвалідності. Коли Д. Ю. Носов досяг пенсійного віку, він звернувся за призначенням пенсії за віком.

Чи зарахують період інвалідності до трудового стажу, що дає право на пенсію за віком?

Завдання 9. О. Т. Сомова працювала дояркою у колгоспі і має п'ятеро дітей. Четверо дітей рідних і один усиновлений.

Чи має вона право на пенсію за віком, якщо стаж роботи в неї становить 5 років?

Завдання 10. Комірниця заводу В. Л. Морозова народила шестеро дітей. Усі діти живі.

Чи може вона отримати пенсію за віком, якщо їй 50 років, стаж роботи має 13 років?

Завдання 11. О. М. Зубкова пропрацювала 13 років медичною сестрою в реанімаційному відділенні, їй 35 років і вона інвалід II групи від загального захворювання.

Чи має право О. М. Зубкова на пенсію?

Завдання 12. М. Д. Новіков, якому виповнилося 60 років у вересні 2015 року звернувся з заявою про призначення йому пенсії за повного стажу роботи. Для підтвердження стажу роботи з 1977 до 1980 року були запрошені свідки, які підтвердили, що М. Д. Новікова знають багато років, що він працював у багатьох організаціях, а в яких точно не знають.

Який порядок встановлення страхового стажу? У яких випадках стаж може бути підтверджений свідками?

Тема 14. Пенсії та допомога

Завдання 1. Громадянин В. І. Коваленко у травні 1994 року вийшов на пенсію за вислугу років як член екіпажу повітряного судна. Загальний стаж його роботи – 71 рік 3 місяці 26 днів. Розмір його пенсії до перерахунку – 486,72 грн.

Під час призначення пенсію обчислювали із заробітної плати за періодами:

- з 01.05 до 31.12.1992 р. (8 міс.) – 225 808,86 крб.;
- з 01.01 до 31.12.1993 р. (12 міс.) – 6 146 507,64 крб.;
- з 01.01 до 30.04.1994 р. (4 міс.) – 5 295 726,19 крб.

Сума середньомісячних зарплат з економіки України за ці періоди:

- з 01.05 до 31.12.1992 р. (8 міс.) – 616 29,90 крб.;
- з 01.01 до 31.12.1993 р. (12 міс.) – 1 962 400,00 крб.;
- з 01.01 до 30.04.1994 р. (4 міс.) – 3 248 035,00 крб.

Зробити перерахунок пенсії.

Приклад вирішення завдання

1	2	3
1	Визначення поняття "пенсія"	Пенсія – це грошова виплата (у розрахунку на місяць), призначається непрацездатним громадянам у зв'язку з настанням певних обставин – досягненням відповідного віку, настанням інвалідності, втратою годувальника. Пенсії поділяються на два види: трудові та соціальні
2	Визначення перерахунку пенсії	Перерахунок пенсії – зміна розміру раніше призначеної пенсії. Проводиться пенсіонерам за їх заявою у зв'язку зі зміною суми заробітку, який був до призначення пенсії, у зв'язку зі зміною кількості членів сім'ї, що отримують пенсію, у разі втрати годувальника, під час зміни групи інвалідності пенсіонера

1	2	3
3	Вирішення завдання по суті	<p>Перерахуємо пенсію.</p> <p>Коефіцієнт заробітної плати (Кз): за період з 01.05 до 31.12.1992 р. $Kz_1 = 225\,808,86 / 61\,629,90 = 3,66\,395$; за період з 01.01 до 31.12.1993 р. $Kz_2 = 6\,046\,507,64 / 1\,962\,400,00 = 3,08\,118$; за період з 01.01 до 30.04.1994 р. $Kz_3 = 5\,295\,726,19 / 3\,248\,035,00 = 1,63\,044$.</p> <p>Сума коефіцієнтів $S_k = 3,66\,395 \times 8 + 3,08\,118 \times 12 + 1,63\,044 \times 4 = 72,80\,752$.</p> <p>Обчислюємо зарплату для визначення пенсії під час перерахунку: $Z_p = 306,45 \times (72,80\,752 / 24) = 929,66$ грн.</p> <p>Розраховуємо коефіцієнт страхового стажу: $K_s = (71 \times 12 + 3) / (12 \times 100) = 0,71\,250$.</p> <p>26 днів страхового стажу відкинуто, тому що страховий стаж обчислюється у місяцях.</p> <p>Сума пенсії після перерахунку: $\Pi = 929,66 \times 0,71\,250 = 662,38$ грн</p>

Завдання 2. Громадянка О. С. Чернишова в 1985 році влаштувалася на завод працювати економістом. У 2000 році погіршився стан здоров'я її чоловіка, якого було визнано інвалідом I групи. Це стало причиною звільнення з роботи громадянки О. С. Чернишової. З 2000 до 2010 року вона доглядала за хворим чоловіком.

Чи має право громадянка О. С. Чернишова на пенсію за віком під час досягнення пенсійного віку, якщо продовжуватиме доглядати хворого чоловіка? На які надбавки до пенсії матиме право громадянка О. С. Чернишова?

Завдання 3. Студент ЛНУ ім. І. Франка О. М. Шевченко навчався на IV курсі. Його вік 23 роки. У період канікул, відпочиваючи в Карпатах, він зламав ногу і потрапив до лікарні. Після закінчення лікування комісія МСЕК визнала його інвалідом III групи.

Які умови призначення пенсії у разі інвалідності для студентів? Чи має О. М. Шевченко право на пенсію у разі інвалідності? Як йому буде визначатися розмір пенсії?

Завдання 4. Інвалід II групи, який не працює, у віці 36 років звернувся із заявою про призначення пенсії. Причина інвалідності – загальне захворювання. Стаж роботи – 10 років і 2 роки строкової військової служби. Середній заробіток – 3 500 грн. Дружина перебуває у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. Старша дочка навчається в іншому місті та отримує стипендію. Визначте право на пенсію та її розмір.

Мати трьох дітей звернулася за призначенням пенсії за померлого чоловіка. Вік дітей – 10, 8, 5 років. Двоє дітей – від її першого шлюбу, не усиновлені, але перебували на вихованні у вітчима більше 6 років.

Трудовий стаж годувальника – 10 років.

Середній заробіток – 4 000 грн.

Годувальник помер у віці 42 роки від загального захворювання.

На кого з членів сім'ї може бути призначена пенсія і в якому розмірі? Як зміниться рішення, якщо у годувальника немає трудового стажу?

Завдання 5. Громадянин І. Р. Марков у 2008 році отримав трудове каліцтво і був визнаний інвалідом II групи. Повторний переогляд він повинен був пройти у квітні 2010 року. У зв'язку з хворобою дружини І. Р. Марков у призначений час на переогляд не з'явився, через що йому було призупинено виплату пенсії. Переогляд І. Р. Марков пройшов лише у травні 2011 року. Під час повторного переогляду І. Р. Маркова було переведено на III групу інвалідності.

Які умови поновлення виплати пенсії І. Р. Маркову? Чи зміниться розмір пенсії І. Р. Маркова, якщо після досягнення пенсійного віку він перейде на пенсію за віком?

Завдання 6. Громадянина А. Л. Макаренко було прийнято на роботу 1 травня 2011 року на термін 6 місяців на сезонні сільськогосподарські роботи у селянське фермерське господарство (СФГ). 30 жовтня 2011 року А. Л. Макаренко звернувся із заявою до голови селянського фермерського господарства про надання йому щорічної відпустки, яку просив надати у зв'язку із закінченням трудового договору. Йому було надано відпустку тривалістю 14 календарних днів із наступним припиненням трудового договору 14 листопада. 6 листопада А. Л. Макаренко, ідучи з магазину додому, був збитий легковим автомобілем, у зв'язку з чим лікувався у лікарні 12 днів. Голова СФГ відмовився виплачувати допомо-

гу в разі тимчасової непрацездатності, мотивуючи це тим, що А. Л. Макаренко перебував у відпустці, а строк трудового договору закінчився 31 жовтня. У відділі праці та соціального захисту пояснили, що вони можуть виплатити допомогу А. Л. Макаренку лише за 2 дні – з 12 до 14 листопада, оскільки 14 листопада є днем звільнення А. Л. Макаренка.

Як призначається допомога у разі тимчасової непрацездатності сезонним працівникам? Чи має А. Л. Макаренко право на допомогу у разі тимчасової непрацездатності?

Завдання 7. Громадянка М. Д. Кириленко працює бухгалтером на приватному підприємстві й одночасно навчається у Львівському національному університеті на заочному відділенні. Її середній заробіток становить 7 000 грн. Загальний стаж у неї – 6 років, з них 4 роки на цьому підприємстві. Оскільки з 1 вересня у М. Д. Кириленко починалася чергова заліково-екзаменаційна сесія, вона написала заяву про надання їй відпустки у зв'язку з навчанням з 1 до 21 вересня. 10 вересня у М. Д. Кириленко захворіла дитина. Дитині 11 років. М. Д. Кириленко звернулася за оформленням листка тимчасової непрацездатності, однак їй відмовили. Через 10 днів за висновком лікаря дитину було переведено на лікування до стаціонарного лікувального закладу, де вона перебувала на лікуванні 18 днів. М. Д. Кириленко звернулася до директора підприємства із заявою про виплату допомоги в разі тимчасової непрацездатності. Директор пояснив, що допомога їй буде виплачуватися не за весь період, оскільки закон передбачає виплату допомоги лише за 14 днів.

Чи правильне пояснення директора? Які умови призначення допомоги у разі тимчасової непрацездатності? У яких випадках така допомога не виплачується? Обчисліть розмір допомоги.

Завдання 8. Громадянка Д. О. Терещенко працювала економістом в акціонерному товаристві. 10 березня вона захворіла. Листок тимчасової непрацездатності було відкрито на 10 днів. З 15 березня в неї починається відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами. Д. О. Терещенко звернулася за місцем роботи із заявою про оплату листка тимчасової непрацездатності, а також виплату допомоги у зв'язку з вагітністю та пологами. За місцем роботи їй відмовили у виплаті зазначених допомог, мотивуючи це тим, що акціонерне товариство (АТ) у цей час простоює і в нього немає коштів на оплату допомог.

Чи правильно вчинила комісія із соціального страхування АТ? Які умови призначення допомоги у разі вагітності та пологів? Обчисліть розмір допомог Д. О. Терещенко, якщо її середній заробіток становить 5 500 грн, загальний стаж – 7 років, у тому числі в АТ – 5 років.

Завдання 9. Громадянин К. О. Жуков був зареєстрований як безробітний і отримував допомогу у зв'язку з безробіттям. 21 травня 2015 року йому дали направлення на роботу. 4 червня К. О. Жуков прийшов на чергову перереєстрацію як безробітний і пояснив, що не зміг з'явитися на переговори щодо працевлаштування, оскільки погано себе почував. До лікаря він не звертався, тому що був впевнений, що скоро видужає. Центр зайнятості скоротив виплату допомоги у зв'язку з безробіттям на термін 60 днів.

Назвіть умови призначення допомоги у зв'язку з безробіттям. У яких випадках виплата допомоги у зв'язку з безробіттям скорочується? Чи законне рішення центру зайнятості?

Завдання 10. Громадянин А. Ф. Мирний, який є інвалідом І групи з дитинства внаслідок загального захворювання, звернувся за призначенням йому державної допомоги як інваліду дитинства. В управлінні праці та соціального захисту йому відмовили у призначенні допомоги, мотивуючи це тим, що він вже отримує пенсію у зв'язку з інвалідністю, а також надбавку до неї.

Де можна оскаржити відмову управління праці та соціального захисту в наданні допомоги? Чи має А. Ф. Мирний право на державну допомогу як інвалід дитинства? Обчисліть розмір виплат, які можуть виплачуватися А. Ф. Мирному, якщо таку допомогу буде призначено.

Тема 15. Державний нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю та охорону праці на виробництві

Завдання 1. Під час перевірки додержання законодавства про працю на машинобудівному заводі державним інспектором з охорони праці були виявлені такі факти:

1) неповнолітні приймаються на роботу без попереднього медичного огляду;

2) до надурочних робіт і робіт у вихідні дні допускаються, за їх згодою, жінки, які мають дітей віком до трьох років;

3) п'ятнадцятирічна О. Л. Миронова працює кур'єром по чотири години в день за п'ятиденного робочого тижня;

4) трьом неповнолітнім працівникам передбачено надання щорічної відпустки в листопаді всупереч їх бажанню.

Які із вказаних фактів є порушенням законодавства про охорону праці?

Приклад вирішення завдання

1	Визначення мети здійснення нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю	Нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю є особливо правозастосувальною діяльністю спеціально-уповноважених органів з метою забезпечення захисту трудових прав людини
2	Визначення органів, які здійснюють нагляд та контроль за дотриманням законодавства про працю	Відповідно до ст. 259 КЗпП України нагляд і контроль здійснюють спеціально уповноважені органи та інспекції, які не залежать у своїй діяльності від власника або уповноваженого ним органу. Центральні органи державної виконавчої влади здійснюють контроль за дотриманням законодавства про працю на підприємствах, в установах та організаціях, що знаходяться в їх функціональному підпорядкуванні. Вищий нагляд за дотриманням і правильним використанням законів про працю здійснюється Генеральним прокурором України та підпорядкованими йому прокурорами на місцях. Громадський контроль за дотриманням законодавства про працю здійснюють профспілкові союзи та їх об'єднання
3	Розв'язання завдання по суті	Порушеннями законодавства про працю є залучення до надурочних робіт жінок, які мають дітей віком до 3-х років (ст. 176 КЗпП України), а також надання щорічної відпустки неповнолітнім всупереч їх бажанню (ст. 195 КЗпП України)

Завдання 2. І. М. Солодов створив власне підприємство з виготовлення теслярних виробів.

Чи зобов'язаний І. М. Солодов одержати від органів державного нагляду за охороною праці дозвіл на початок роботи цього підприємства?

На кого покладається забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на новоствореному підприємстві?

Завдання 3. На приватному підприємстві "Сакура" внаслідок скрутного фінансового становища була ліквідована у структурі підприємства служба охорони праці.

Чи мав право власник підприємства ліквідувати в цьому випадку службу охорони праці?

Які завдання покладаються на службу охорони праці підприємства?

У яких випадках допускається ліквідація цієї служби?

Завдання 4. Приватному підприємству "Соната" встановлений норматив створення робочих місць для працевлаштування інвалідів у розмірі трьох відсотків від загальної чисельності працівників.

Чи правомірно встановлений розмір нормативу створення робочих місць для працевлаштування інвалідів?

Які органи та в якому порядку, згідно з чинним законодавством, уповноважені встановлювати такі нормативи?

За яких умов робоче місце інваліда вважається створеним?

Завдання 5. До комірника А. В. Сітнова, який водночас є громадським інспектором з охорони праці підприємства, за неявку без поважних причин на заняття з громадськими інспекторами, які організовувалися і проводилися Державним департаментом з нагляду за охороною праці, за наказом директора підприємства було накладене дисциплінарне стягнення – оголошено догану.

А. В. Сітнов оскаржив це стягнення у суді.

Яке рішення має винести суд?

Завдання 6. Хімік-аналітик О. С. Проніна відмовлялася пройти інструктаж за правилами роботи із новими реактивами, що надійшли до лабораторії. Вона без поважних причин на інструктажі не була, за що адміністрація оголосила їй догану. Наступного дня після цього під час

змішування реактивів у О. С. Проніної в руках вибухнула колба, і вона отримала великі опіки.

Назвіть і проаналізуйте склад правопорушень за цим випадком.
Проаналізуйте ситуацію і дайте обґрунтовану відповідь.

Завдання 7. Робітниці експедиції О. М. Сичова і Ю. І. Федорова звернулися до начальника цеху з проханням перевести їх на більш легку роботу у зв'язку з тим, що обидві мають грудних дітей двох- і чотирьохмісячного віку відповідно. У зв'язку з тим, що О. М. Сичова годує дитину грудним молоком, її перевели на роботу діловодом, а Ю. І. Федоровій в її проханні відмовили, мотивуючи відмову тим, що її дитина вигодовується штучно. Ю. І. Федорова звернулася із скаргою до КТС.

Чи законне рішення адміністрації підприємства?

Які пільги в галузі праці та заробітної плати надаються жінкам, які мають дітей віком до трьох років?

Завдання 8. Директор і старший бухгалтер одного з підприємств відмовилися прийняти від робітника А. Д. Малахова спецодяг, який він просив замінити на новий у зв'язку із закінченням строку користування. Свою відмову керівництво мотивувало тим, що строк користування нею не закінчився (під час підрахунку цього строку було виключено час перебування А. Д. Малахова у відраженні й у відпустці).

Чи правомірна відмова директора та старшого бухгалтера?

Завдання 9. Ю. Л. Кірнос, яка потребує за медичним висновком переведення на більш легку роботу, подала про це заяву начальнику цеху. Останній відмовив у переведенні, посилаючись на відсутність такої роботи, і запропонував Ю. Л. Кірнос піти у відпустку без збереження заробітної плати.

Як слід чинити Ю. Л. Кірнос?

Завдання 10. Токареві О. К. Фоміну була оголошена догана за роботу на верстаті без захисних окулярів, а слюсарю Д. М. Хостенко за відмову від проходження медичного огляду. Через три дні О. К. Фомін знову отримав зауваження за роботу без окулярів, а слюсар Д. М. Хостенко відмовився пройти медичний огляд. Директор заводу, отримавши згоду профкому, звільнив їх за п. 3 ст. 40 КЗпП України.

Чи правильні дії директора?

Завдання 11. Під час роботи стався нещасний випадок із слюсарем Л. В. Петченко. Металевою скалкою, що відскочила, йому було пошкоджено око. Л. В. Петченко пред'явив позов про стягнення з підприємства, на якому він працював, відшкодування майнової шкоди, а також про стягнення моральної шкоди.

Відповідач позову не визнав і пояснив, що позивач повинен був відрубати невеликий шматочок металу, така робота для нього складною не була. Л. В. Петченко був ознайомлений з правилами техніки безпеки і зобов'язаний був надіти захисні окуляри. У разі їхньої відсутності мав заявити про це, але не зробив цього. Шрам, що залишився на обличчі, на думку відповідача, не настільки помітний, щоб на цій підставі відшкодувати моральну шкоду.

Як вирішити справу?

Завдання 12. Юрисконсульт приватної фірми звернувся до юридичного відділу газети "Закон" із таким запитанням: "За який рахунок необхідно провадити відшкодування шкоди та виплачувати одноразову допомогу потерпілим внаслідок ушкодження здоров'я під час виконання ними своїх трудових обов'язків? Яким документом конкретно це визначено та де можна ознайомитися з цим документом?"

Допоможіть юрисконсульту.

3. Контрольні запитання для самоперевірки та контролю засвоєння знань

1. Визначте роль праці в суспільстві.
2. Розкрийте поняття найманої праці та її відмінності від інших форм праці.
3. Назвіть види суспільних відносин, які складають предмет трудового права.
4. Дайте поняття методу трудового права та назвіть його особливості.
5. Визначте систему трудового права як галузі права і науки.
6. Назвіть функції трудового права.
7. Класифікація джерел трудового права.
8. Конституція України як головна засада регулювання відносин у сфері праці.

9. Міжнародні правові акти про працю, їх співвідношення з законодавством України про працю.

10. Кодекс законів про працю України та інші законодавчі акти, які регулюють відносини у сфері праці.

11. Підзаконні нормативні акти.

12. Локальні нормативні акти та порядок їх застосування.

13. Розкрийте значення рішень Конституційного Суду України та постанов Пленуму Верховного Суду України у правовому регулюванні трудових відносин.

14. Єдність та диференціація правового регулювання праці.

15. Дія джерел трудового права в часі, просторі та за колом осіб.

16. Поняття і класифікація суб'єктів трудового права.

17. Назвіть правовий статус суб'єктів трудового права та розкрийте його зміст.

18. Розкрийте поняття "працівники як суб'єкти трудового права".

19. Розкрийте поняття "роботодавець як суб'єкт трудового права".

20. Правовий статус трудових колективів підприємств, установ та організацій.

21. Професійні спілки як суб'єкти трудового права. Укажіть особливості правового становища первинної організації профспілки підприємства.

22. Охарактеризуйте правовий статус державних органів – суб'єктів трудового права.

23. Охарактеризуйте систему правовідносин у сфері застосування праці.

24. Дайте поняття та загальну характеристику трудових правовідносин.

25. Назвіть характерні ознаки трудових правовідносин.

26. Розкрийте підстави виникнення трудових правовідносин.

27. Який зміст трудових правовідносин?

28. Дайте загальну характеристику інших правовідносин, тісно пов'язаних з трудовими. Визначте їх види.

29. У чому полягає значення колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин?

30. Визначте поняття і форми колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин.

31. Дайте правову характеристику понять "колективний договір", "соціальне партнерство".

32. Назвіть нормативні акти, які визначають правові засади колективно-договірного регулювання.
33. Розкрийте сутність поняття колективного договору та угоди.
34. Назвіть основні принципи укладення колективних договорів та угод.
35. Охарактеризуйте функції колективних договорів та угод.
36. Розкрийте порядок, строки і сферу дії колективних договорів та угод.
37. Назвіть сторони колективних договорів та угод.
38. Розкрийте поняття і значення трудового договору.
39. Укажіть відмінність трудового договору від цивільно-правових угод, пов'язаних з працею.
40. Визначте сторони трудового договору.
41. Який зміст трудового договору?
42. Назвіть гарантії під час прийняття на роботу.
43. Який порядок укладення трудового договору?
44. Назвіть види трудових договорів, особливості окремих видів трудових договорів. Що таке контракт як особлива форма трудового договору?
45. Поняття та види переведень на іншу роботу. Що таке переміщення та зміна істотних умов праці?
46. Дайте загальну характеристику підстав припинення трудового договору.
47. Який правовий механізм розірвання трудового договору з ініціативи працівника?
48. Охарактеризуйте порядок розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу.
49. Охарактеризуйте розірвання трудового договору з ініціативи осіб, які не є його стороною.
50. Порядок звільнення і проведення розрахунку зі звільненим. Що таке вихідна допомога?
51. Розкрийте поняття і види робочого часу.
52. Назвіть види робочого дня.
53. Які існують види часу відпочинку?
54. Який встановлено порядок надання щорічних відпусток?
55. Що таке відпустки без збереження заробітної плати?
56. Що таке тарифна система оплати праці, які її елементи?

57. Що таке мінімальна заробітна плата?
58. Яке встановлено обмеження відрахувань із заробітної плати?
59. Дайте поняття середньої заробітної плати. Який порядок її обчислення?
60. Які встановлено гарантії оплати праці для працівників під час відхилення від нормальних умов праці?
61. Що таке гарантійні та компенсаційні виплати? Їх відмінність від заробітної плати?
62. Дайте поняття гарантій, компенсацій. У чому їх пільгове призначення?
63. Дайте поняття трудової дисципліни та розкрийте методи її забезпечення.
64. Правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку на підприємствах, в установах, організаціях.
65. Які встановлено заходи заохочення і який порядок їх застосування?
66. Визначте поняття та склад дисциплінарного проступку.
67. Поняття дисциплінарної відповідальності. Види дисциплінарної відповідальності.
68. Який встановлено порядок притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності?
69. Який встановлено порядок застосування заходів громадського стягнення?
70. Дайте поняття матеріальної відповідальності працівників за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації. Її відмінності від цивільно-правової відповідальності.
71. Підстава та умови притягнення до матеріальної відповідальності.
72. Назвіть види матеріальної відповідальності.
73. Укажіть випадки обмеженої матеріальної відповідальності працівників.
74. Укажіть випадки повної матеріальної відповідальності працівників.
75. Що таке колективна (бригадна) матеріальна відповідальність?
76. Який порядок покриття шкоди, заподіяної працівником і визначення її розміру?
77. Випадки відповідальності роботодавця, встановлені законодавством.

78. Дайте поняття охорони праці та розкрийте його зміст.
79. Назвіть принципи державної політики в галузі охорони праці.
80. Охарактеризуйте нормативні акти про охорону праці. Назвіть їх особливості.
81. Проаналізуйте право працівників на охорону праці та гарантії його здійснення.
82. У чому полягають обов'язки роботодавця щодо забезпечення здорових та безпечних умов праці.
83. Що таке організація охорони праці на виробництві?
84. Охарактеризуйте порядок розслідування та облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві.
85. Які спеціальні норми охорони праці для жінок, неповнолітніх та інвалідів встановлено законодавством?
86. Визначте поняття та назвіть види трудових спорів.
87. У чому причини виникнення трудових спорів?
88. Які органи розглядають трудові спори?
89. Який порядок обрання КТС. Порядок, строки виконання рішень КТС за індивідуальними трудовими спорами?
90. Які трудові спори підлягають безпосередньому розгляду в судах?
91. Проаналізуйте поновлення на роботі та зміну формулювання причин звільнення.
92. Дайте поняття колективних трудових спорів; предмет колективного трудового спору, його сторони.
93. Назвіть органи з розгляду колективних трудових спорів.
94. Визначте порядок розгляду колективних трудових спорів?

4. Рекомендована література

4.1. Основна

1. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник / Н. Б. Болотіна. – Київ : Вікар, 2003. – 724 с.
2. Гончарова Г. С. Трудовое право в вопросах и ответах : учебно-справочное пособие / Г. С. Гончарова, В. В. Жернаков, С. Н. Прилипко. – Харьков : Одиссей, 2000. – 592 с.
3. Інструкція про порядок ведення трудових книжок працівників, затв. наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29.07.1993 р.

№ 58 ; зареєстровано в Міністерстві юстиції України 17.08.1993 р. за № 110 (зі змін. та доп.) // Бюл. законодавства і юрид. практики України. – 2004. – № 1. – С. 313.

4. Кодекс законів України про працю // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375.

5. Кодекс законів України про працю : наук.-практ. комент. / за ред. В. І. Прокопенко. – Харків : Консум, 2003. – 832 с.

6. Конституція України : Закон України № 254к/96-ВР від 28.06.1996 р. // Офіційний вісник України. – 2010. – № 72/1. – Ст. 2598.

7. Про відпустки : Закон України № 505/96-ВР від 15.11.1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 2. – Ст. 4 (зі змін. та доп.).

8. Про військовий обов'язок і військову службу : Закон України № 2233-XII від 25.03.1992 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 37. – Ст. 385 (зі змін. та доп.).

9. Про державну службу : Закон України № 3724-XII від 16.12.1993 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 52. – Ст. 490 (зі змін. та доп.).

10. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття : Закон України № 1533-XII від 02.03.2000 р. (зі змін. та доп.) // Відомості Верховної Ради України. – 2000. – № 22. – Ст. 171.

11. Про зайнятість населення : Закон України № 803-XII від 01.03.1991 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1991. – № 14. – Ст. 170 ; Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 11–12. – Ст. 44 (зі змін. та доп.).

12. Про затвердження Порядку розслідування та обліку нещасних випадків невиробничого характеру, затв. Постановою Кабінету Міністрів України від 22.03.2001 р. № 270 // Офіційний вісник України. – 2001. – № 13. – Ст. 543.

13. Про колективні договори і угоди : Закон України № 3356-XII від 01.07.1993 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 36. – Ст. 361 (зі змін. та доп.).

14. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник для студ. юрид. вищ. навч. закл. / В. І. Прокопенко. – 3-тє вид., перероб. та доп. – Харків : Консул, 2002. – 528 с.

15. Про оплату праці : Закон України № 108/95-ВР від 24.03.1995 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 17. – Ст. 121 (зі змін. та доп.).

16. Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні : Закон України № 875-XII від 21.03.1991 р. (зі змін. та доп.) // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1991. – № 21. – Ст. 252.

17. Про охорону праці : Закон України № 2694-XII від 14.10.1992 р. (в ред. від 21.11.2002 р.) // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 2. – Ст. 10.

18. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України № 137/98-ВР від 03.03.1998 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 34. – Ст. 357 (зі змін. та доп.).

19. Про практику розгляду судами трудових спорів : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 р. № 9 // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – 2006. – № 2. – Ст. 279.

20. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України № 1045-XIV від 15.09.1999 р. // Офіційний вісник України. – 1999. – № 38. – Ст. 1889 (зі змін. та доп.).

21. Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 31.03.1995 р. № 4 // Збірник постанов Пленуму Верховного Суду України. 1965 – 1985. – Київ, 1995. – Ч. 1. – С. 31.

22. Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 29.12.1992 р. № 14 // Трудове право України : збірник нормативно-правових актів / упоряд. П. А. Бущенко, І. А. Вєтухова. – 2-ге вид., перероб. та доп. – Харків : Консум, 2002. – С. 211–223.

23. Про трудові книжки працівників : Постанова Кабінету Міністрів України від 27.04.1993 р. № 301 // Законодавство України про працю : збірник нормативно-правових актів. – Харків : Одиссей, 2004. – 848 с.

24. Трудове право України : підручник / за ред. С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. – Харків : ФІНН, 2009. – 728 с.

25. Трудове право України : підручник / за ред. Н. Б. Болотіної, Г. І. Чанишевої. – Київ : КОО, 2000. – 564 с.

4.2. Додаткова

26. Биба Н. М. Питання регулювання праці інвалідів в Україні / Н. М. Биба // Проблеми законності : респ. міжвідом. наук. зб. ; відп. ред. В. Я. Тацій. – Харків : Нац. юрид. акад. України, 2008. – Вип. 68. – С. 219–225.

27. Биба Н. М. Право на працю особи зі зниженою працездатністю Н. М. Биба // Проблеми законності : респ. міжвідом. наук. зб. / відп. ред. В. Я. Тацій. – Харків : Нац. юрид. акад. України, 2009. – Вип. 103. – С. 96–102.

28. Інструкція про службові відрядження в межах України та за кордон, затв. наказом Міністерства фінансів України від 13.03.1998 р. ; в ред. від 10.06.1999 р. № 146 // Офіційний вісник України. – 1999. – № 26. – Ст. 1255 (зі змін. та доп. від 11.02.2003 р., 04.03.2003 р.).

29. Об условиях труда временных рабочих и служащих : Указ Президиума Верховного Совета СССР от 24.09.1974 г. № 311-IX // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1974. – № 40. – Ст. 662.

30. Об утверждении перечня должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми предприятием, учреждением, организацией могут заключаться письменные 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 : Постановление Госкомтруда и Секретариата ВЦСПС от 28.12.1977 г. № 447/24 // Бюлетень Госкомтруда СССР. – 1978. – № 4.

31. Перелік професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним медичним оглядам, затв. Постановою Кабінету Міністрів України від 23.05.2001 р. № 559 // Офіційний вісник України. – 2001. – № 21. – Ст. 950.

32. Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права : монографія / П. Д. Пилипенко. – Львів : Вид. центр Львів. нац. ун-ту ім. І. Франка, 1999. – 214 с.

33. Положення про порядок проведення медичних оглядів працівників певних категорій, затв. наказом Міністерства охорони здоров'я України від 31.03.1994 р. № 45 (зі змін. та доп.) // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – 1997. – № 11–12. – С. 716.

34. Положення про порядок укладення контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників, затв. Постановою Кабінету Міністрів України від 19.03.1994 р. № 170 // Зб. постанов Уряду України. – 1994. – № 7. – Ст. 172 (зі змін. та доп.).

35. Положення про порядок укладення контракту з керівником підприємства, що є у загальнодержавній власності, при найманні на роботу,

затв. Постановою Кабінету Міністрів України від 19.03.1993 р. № 203 // 36. постанов Уряду України. – 1993. – № 6. – Ст. 121.

36. Порядок визначення розміру збитків від розкрадання, нестачі, знищення (псування) матеріальних цінностей, затв. Постановою Кабінету Міністрів України від 22.01.1996 р. № 116 // 36. постанов Уряду України. – 1996. – № 6. – Ст. 192.

37. Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей : Закон України № 217/95-ВР від 06.06.1995 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 22. – Ст. 173.

38. Прокопенко В. І. Власник і уповноважений ним орган як суб'єкти трудового права / В. І. Прокопенко // Право України. – 1994. – № 10. – С. 20–23.

39. Прокопенко В. І. Правове становище професійних спілок: сьогодення і перспективи / В. І. Прокопенко // Право України. – 1999. – № 6. – С. 106–109.

40. Про порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів : Постанова Кабінету Міністрів України від 13.02.2013 р. № 115 // Офіційний Вісник України. – 2013. – № 16. – Ст. 554.

41. Про порядок та умови суміщення професій (посад) : Постанова Ради Міністрів СРСР від 04.12.1981 р. № 1145 // ЗП СРСР. – 1982. – № 2. – Ст. 7.

42. Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства : Закон України № 3929-XII від 04.02.1994 р. // Відомості Верховна Ради України. – 1994. – № 23. – Ст. 161 (зі змін. та доп.).

43. Про правонаступництво України : Закон України № 1543-XII від 12.09.1991 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1991. – № 46. – Ст. 617.

44. Про практику застосування судами законодавства про оплату праці : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 24.12.1999 р. № 13 // Вісник Верховного Суду України (дод.). – 2000. – № 1. – С. 21.

45. Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій : Постанова Кабінету Міністрів України від 03.04.1993 р. № 245 // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 9. – Ст. 184.

46. Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи : Закон України № 2796-XII від

28.02.1991 р. (в ред. від 19.12.1991 р.) // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 13. – Ст. 178.

47. Про сумісництво посад і службу родичів в установах, підприємствах і організаціях усупільненого сектора : Постанова РНК УРСР від 04.06.1933 р. (зі змін. від 03.11.1980 р.) № 593 // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – 1997. – № 11–12. – С. 312.

48. Про типову форму контракту з керівником підприємства, що є у загальнодержавній власності : Постанова Кабінету Міністрів України від 02.08.1995 р. № 597 // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 11. – Ст. 264 (зі змін. та доп.).

49. Типовые правила внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций, утв. Государственным комитетом СССР по труду и социальным вопросам по согласованию с ВЦСПС : Постановление от 20.07.1984 г. № 213 // Бюллетень Госкомтруда СССР. – 1984. – № 11.

50. Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект : монографія / Г. І. Чанишева. – Одеса : Юридична література, 2001. – 327 с.

51. Ярошенко О. М. Правосуб'єктність роботодавця та її зміст / О. М. Ярошенко // Проблеми законності. – 2001. – Вип. 51. – С. 129–138.

52. Ярошенко О. М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України : монографія / О. М. Ярошенко. – Харків : Вид. СПД ФО Вапнярчук Н. М., 2006. – 456 с.

4.3. Інформаційні ресурси

53. Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://portal.rada.gov.ua>.

54. Офіційний сайт Кабінету Міністрів України "Урядовий портал України". – Режим доступу : <http://www.kmu.gov.ua/control/>.

55. Офіційний сайт Інституту проблем законодавства ім. Ярослава Мудрого. – Режим доступу : <http://www.legality.kiev.ua/>.

56. Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій, затв. наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України від 28.04.1993 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0076-93>.

57. Портал Лига Закон : Законы Украины, последние новости Украины [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.ligazakon.ua/>.

Зміст

Вступ.....	3
1. Мета та завдання навчальної дисципліни	4
2. Ситуаційні завдання.....	6
Змістовий модуль 1. Загальні положення та договори	6
Тема 1. Трудове право як одна з галузей у системі права України	6
Тема 2. Джерела трудового права	9
Тема 3. Трудові правовідносини та їх суб'єкти	12
Тема 4. Колективні угоди і колективні договори	16
Тема 5. Правове забезпечення зайнятості населення і працевлаштування	19
Тема 6. Трудовий договір.....	23
Тема 7. Правове регулювання робочого часу та часу відпочинку	31
Змістовий модуль 2. Особлива частина трудового права	37
Тема 8. Оплата праці	37
Тема 9. Дисципліна праці.....	39
Тема 10. Матеріальна відповідальність сторін трудового договору.....	45
Тема 11. Охорона праці і здоров'я працівників на виробництві.....	50
Тема 12. Трудові спори	58
Тема 13. Трудовий стаж і вислуга років	62
Тема 14. Пенсії та допомога	65
Тема 15. Державний нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю та охорону праці на виробництві.....	69
3. Контрольні запитання для самоперевірки та контролю засвоєння знань	73
4. Рекомендована література.....	77
4.1. Основна	77
4.2. Додаткова	79
4.3. Інформаційні ресурси.....	82

НАВЧАЛЬНЕ ВИДАННЯ

ТРУДОВЕ ПРАВО

Практикум для студентів усіх спеціальностей першого (бакалаврського) рівня

Самостійне електронне текстове мережеве видання

Укладачі: **Сергієнко** Валерій Вікторович
Силенко Наталія Миколаївна

Відповідальний за видання *В. В. Сергієнко*

Редактор *В. Ю. Степаненко*

Коректор *В. Ю. Степаненко*

План 2017 р. Поз. № 160 ЕВ. Обсяг 84 с.

Видавець і виготовлювач – ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 61166, м. Харків, просп. Науки, 9-А

*Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до Державного реєстру
ДК № 4853 від 20.02.2015 р.*