

**МІНІСТЕРСТВО АГРАРНОЇ ПОЛІТИКИ ТА ПРОДОВОЛЬСТВА УКРАЇНИ
МИКОЛАЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ ТА УПРАВЛІННЯ
ФАКУЛЬТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ**

Кафедра менеджменту організацій та права

ТРУДОВЕ ПРАВО

**Методичні рекомендації
з вивчення дисципліни та практичної роботи для студентів
денної форми навчання
напряму підготовки 6.030601 "Менеджмент"**

**Миколаїв
2014**

УДК 349.2
ББК 67.305
Т 78

Друкується за рішенням науково-методичної комісії факультету менеджменту Миколаївського національного аграрного університету від 22.01.2014 р. протокол № 5

Укладач:

Л. Ю. Прогонюк – канд. юрид. наук, старший викладач кафедри менеджменту організацій та права, Миколаївський національний аграрний університет

Рецензенти:

Л. В. Ємельянова – канд. юрид. наук, доцент, заступник директора з навчально-виховної роботи Національного університету «Одеська юридична академія» Миколаївський комплекс

В. О. Ханстантинов – д-р. політ. наук, завідувач кафедри економічної теорії і суспільних наук Миколаївського національного аграрного університету

© Миколаївський національний аграрний університет, 2014

ЗМІСТ

1.	Передмова.....	4
2.	Опис предмета курсу.....	5
3.	Загальний розрахунок годин навчальної дисципліни «Трудове право».....	6
4.	Робоча програма курсу «Трудове право».....	8
5.	Завдання до практичних занять.....	13
Тема 1. Поняття, предмет, метод, функції та система трудового права. Трудові правовідносини та їх суб'єкти.....		13
Тема 2. Соціальний діалог. Угоди з соціально-економічних питань та колективні договори.....		16
Тема 3. Правове регулювання зайнятості та працевлаштування.....		20
Тема 4. Трудовий договір.....		22
Тема 5. Зміна умов трудового договору.....		27
Тема 6. Припинення трудового договору.....		30
Тема 7. Робочий час.....		37
Тема 8. Час відпочинку.....		40
Тема 9. Оплата праці.....		42
Тема 10. Правове забезпечення дисципліни праці.....		46
Тема 11. Матеріальна відповідальність працівників за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації.....		50
Тема 12. Підготовка і підвищення кваліфікації працівників.....		56
Тема 13. Охорона праці.....		57
Тема 14. Трудові спори.....		60
Тема 15. Особливості регулювання праці окремих категорій працівників.....		67
Тема 16. Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю.....		68

1. ПЕРЕДМОВА

Трудове законодавство як одна із важливих галузей системи права України передбачає вивчення студентами основних положень законодавства про працю, що регулює і захищає широкий спектр суспільних відносин, пов'язаних із працевлаштуванням, гарантіями забезпечення конституційного права громадян на працю, оплатою і охороною праці, регулюванням робочого часу і часу відпочинку, порядком розгляду трудових спорів тощо.

Курс «Трудове право» вивчається студентами факультету менеджменту напрям підготовки 6.030601 "Менеджмент" протягом одного семестру.

Навчальна програма передбачає 42 годин лекційних і 20 годин практичних занять. Підсумковою формою контролю знань студентів у VI семестрі є залік.

Одна із основних форм навчальних занять з трудового права – практичні заняття. Їх тематика нерозривно пов'язана з лекційним курсом і розрахована на те, що студенти попередньо вивчають тему на лекції та самостійно ознайомлюються з відповідними статтями Кодексу законів про працю України (КЗпП) та іншими нормативними актами відповідно до списку рекомендованої літератури.

Мета практичних занять – забезпечити засвоєння основних теоретичних положень курсу і оволодіти навичками практичного застосування норм трудового права.

Студенти повинні

знати:

- основні положення Конституції України, Кодексу законів про працю України, рішень Конституційного Суду України, постанов Пленуму Верховного Суду України з питань застосування трудового законодавства, стан судової практики;

- предмет, метод, систему і принципи трудового права, зміст його основних інститутів;

- сферу дії законодавства про працю;

вміти:

- правильно визначати характер і зміст правовідносин у сфері праці;

- точно розуміти зміст правової норми;

- правильно застосовувати нормативний матеріал до конкретних відносин;

- тлумачити чинне законодавство;
- надавати проведеній роботі належної форми (письмове рішення, складання документа тощо);
- аналізувати тенденції юридичної практики та оцінювати їх з точки зору відповідності законодавству.

2. ОПИС ПРЕДМЕТА КУРСУ

Предмет: Трудове право

Курс	Галузь знань / напрямок підготовки	Характеристика навчального курсу (структура залікового кредиту)
Кількість Кредитів ECTS: 3,0 Модулів: 1 Змістових модулів: 4 Загальна кількість годин: 108 Тижневих годин:	Галузь знань 0306 «Менеджмент і адміністрування» напрямок підготовки 6.030601 «Менеджмент» Бакалавр	Обов'язкова: Модуль I Лекції: 42 Практичні заняття: 20 Модуль II Самостійна робота: 46 Вид контролю: залік

3. ЗАГАЛЬНИЙ РОЗРАХУНОК ГОДИН НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ «ТРУДОВЕ ПРАВО»

№ п/п	Тема	Всього	Аудиторні		Самостійна робота
			лекції	практичні	
1	2	3	4	5	6
ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ I. ПРЕДМЕТ, ДЖЕРЕЛА, ПРИНЦИПИ ТА ПРАВОВІДНОСИНИ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ					
1	Предмет, метод система та функції трудового права. Джерела трудового права	3	2	1	–
2	Трудові правовідносини та їх суб'єкти	7	4	1	2
3	Соціальний діалог. Угоди з соціально-економічних питань та колективні договори	8	4	2	2
4	Правове регулювання зайнятості та працевлаштування	4	2	–	2
Всього в модулі I		22	12	4	6
ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ II. ТРУДОВИЙ ДОГОВІР ТА ЙОГО РЕАЛІЗАЦІЯ					
5	Трудовий договір	10	4	2	4
6	Зміна умов трудового договору	6	2	2	2
7	Припинення трудового договору	10	4	2	4
8	Робочий час	6	2	2	2
9	Час відпочинку	6	2	2	2
10	Оплата праці	8	2	–	6
Всього в модулі II		46	16	10	20
ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ III. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ					
11	Правове забезпечення дисципліни праці	6	2	2	2
12	Матеріальні відповідальність сторін трудового договору	6	2	2	2
13	Підготовка і підвищення кваліфікації працівників	6	–	–	6
Всього в модулі III		18	4	4	10

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>
<i>ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ IV. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ Й ЗАХИСТ ПРАВ І ІНТЕРЕСІВ СУБ'ЄКТІВ ТРУДОВОГО ПРАВА</i>					
14	Охорона праці	4	2	—	2
15	Індивідуальні трудові спори	5	2	1	2
16	Колективні трудові спори (конфлікти)	5	2	1	2
17	Особливості регулювання праці окремих категорій працівників	4	2	—	2
18	Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю	4	2	—	2
Всього в модулі IV		22	10	2	10
<i>Разом</i>		<i>108</i>	<i>42</i>	<i>20</i>	<i>46</i>

РОБОЧА ПРОГРАМА КУРСУ «ТРУДОВЕ ПРАВО»

Модуль I. ПРЕДМЕТ, ДЖЕРЕЛА, ПРИНЦИПИ І ПРАВОВІДНОСИНИ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ

Предмет, метод, система та функції трудового права. Поняття праці, ознаки найманої праці. Трудове право України як самостійна галузь права, її співвідношення з суміжними галузями права. Предмет трудового права. Класифікація відносин, що складають предмет трудового права. Метод трудового права та його особливості. Функції трудового права. Система трудового права як галузі права і науки. Співвідношення системи трудового права та системи законодавства про працю.

Джерела трудового права. Поняття, система та види джерел трудового права. Внутрішні джерела трудового права. Зовнішні джерела права. Локальні нормативні акти: поняття, види, особливості розробки і прийняття. Сфера дії норм трудового права. Єдність та диференціація правового регулювання праці.

Принципи трудового права. Поняття і загальна характеристика принципів трудового права. Класифікація принципів трудового права. Їх реалізація у нормах трудового права. Принципи окремих інститутів трудового права.

Суб'єкти трудового права. Поняття суб'єктів трудового права. Працівники як суб'єкти трудового права, трудового договору, трудових правовідносин. Правовий статус роботодавців. Трудовий колектив підприємства, установи, організації та його представники. Профспілкові організації та їх органи як суб'єкти трудового права, основні функції профспілок у соціально-економічній сфері. Представники роботодавців та їх повноваження. Державні органи як суб'єкти трудового права.

Трудові правовідносини. Поняття, ознаки та загальна характеристика трудових правовідносин. Сторони і зміст трудових правовідносин. Підстави виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин.

Соціальний діалог. Угоди з соціально-економічних питань та колективні договори. Соціальний діалог як механізм реалізації соціального партнерства. Рівні та сторони соціального діалогу. Форми здійснення соціального діалогу. Зміст і порядок укладення угод із соціально-економічних питань. Поняття і зміст колективного договору.

Порядок укладення колективного договору. Реєстрація угод і колективних договорів. Контроль за виконанням колективного договору. Відповідальність за порушення і невиконання умов колективного договору.

Правове регулювання зайнятості та працевлаштування. Поняття зайнятості населення і напрями державної політики у цій сфері. Правовий статус громадян, які шукають роботу, та безробітних, порядок їх реєстрації, перереєстрації та ведення обліку. Поняття підходящої роботи. Порядок бронювання та визначення квоти робочих місць. Органи, які здійснюють працевлаштування та їх правовий статус. Відповідальність підприємств за невиконання законодавства про працевлаштування.

Модуль II. ТРУДОВИЙ ДОГОВІР ТА ЙОГО РЕАЛІЗАЦІЯ

Трудовий договір. Поняття і зміст трудового договору. Форма і строк трудового договору. Види трудового договору. Порядок укладення трудового договору. Фактичний допуск до роботи. Необгрунтована відмова в прийнятті на роботу. Оформлення трудової книжки.

Зміна умов трудового договору. Поняття і види переведень на іншу роботу. Переміщення на інше робоче місце. Зміна істотних умов праці.

Відсторонення працівника від роботи.

Поняття припинення трудових правовідносин й розірвання трудового договору. Підстави припинення трудових правовідносин, їх класифікація. Припинення трудових правовідносин за підставами, у яких присутня взаємна воля сторін. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Класифікація підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Загальні та спеціальні юридичні гарантії працівникам, що звільняються за ініціативою роботодавця. Попередня згода профспілкового органу на розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.

Розірвання трудового договору з ініціативи осіб, які не є стороною трудового договору. Порядок розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.

Припинення трудових правовідносин у зв'язку з порушенням правил прийняття на роботу.

Порядок оформлення звільнення. Строки розрахунку із звільненим працівником. Вихідна допомога.

Робочий час. Поняття та види робочого часу. Принципи і методи регулювання робочого часу. Поняття й види режиму робочого часу. Характеристика робочого часу нормальної тривалості, скороченого та неповного. Облік робочого часу. Робота понад встановлену тривалість робочого дня (надурочні роботи, чергування). Випадки та порядок залучення до робіт понад встановлену тривалість.

Час відпочинку. Право на відпочинок та його гарантії. Поняття і види часу відпочинку. Щорічні відпустки працівників та їх види. Порядок надання відпустки, подовження, перенесення та відкликання з відпустки. Відпустки без збереження заробітної плати. Відпустки цільового призначення: учбові, творчі, соціальні.

Оплата праці. Поняття, функції і принципи оплати праці. Методи правового регулювання оплати праці. Тарифна система оплати праці. Поняття заробітної плати та її структура. Мінімальна заробітна плата та індексація заробітної плати. Форми виплати заробітної плати. Строки, періодичність і місце виплати заробітної плати. Гарантії в оплаті праці, дії працівників при відхиленні від нормальних умов праці. Обчислення середньої заробітної плати. Обмеження відрахувань із заробітної плати.

Поняття гарантій та види гарантій. Поняття й види компенсацій. Порядок надання гарантійних і компенсаційних виплат і їх розмір.

Модуль III. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

Трудова дисципліна. Поняття дисципліни праці й методи її забезпечення. Внутрішній трудовий розпорядок підприємств, установ, організацій. Статути й положення про дисципліну для окремих категорій працівників. Заохочення за успіхи в роботі, порядок їх застосування.

Поняття й види дисциплінарної відповідальності. Поняття та склад дисциплінарного проступку. Загальний порядок притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності. Строки і порядок застосування дисциплінарних стягнень, порядок їх зняття. Особливості застосування дисциплінарних стягнень для окремих категорій працівників. Юридичне значення заходів громадського впливу та громадських стягнень.

Матеріальна відповідальність сторін трудового договору. Поняття і функції матеріальної відповідальності, її відмінності від

майнової відповідальності осіб в інших галузях права. Взаємні обов'язки працівника та роботодавця в трудових правовідносинах щодо дбайливого ставлення до майна підприємства, установи, організації.

Підстава й умови матеріальної відповідальності працівників. Випадки, то виключають матеріальну відповідальність працівників. Види матеріальної відповідальності. Випадки повної матеріальної відповідальності. Обмежена матеріальна відповідальність працівників та її випадки. Договори про повну індивідуальну матеріальну відповідальність. Підстави й порядок укладення договорів про повну колективну (бригадну) матеріальну відповідальність.

Порядок визначення розміру заподіяної шкоди. Строки притягнення працівників до матеріальної відповідальності. Обставини, які підлягають урахуванню при визначенні розміру шкоди та його зменшенню. Порядок покриття шкоди.

Матеріальна відповідальність роботодавця перед працівником.

Підготовка і підвищення кваліфікації працівників. Права та обов'язки роботодавця з підготовки, підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів. Права працівників на професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації. Порядок оплати за час виробничого навчання, перекваліфікації, а також при навчанні іншим професіям. Гарантії та компенсації працівникам, направленим на підвищення кваліфікації.

Модуль IV. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ Й ЗАХИСТ ПРАВ І ІНТЕРЕСІВ СУБ'ЄКТІВ ТРУДОВОГО ПРАВА

Охорона праці. Поняття охорони праці та її зміст. Основні принципи державної політики в галузі охорони праці. Гарантії прав працівників на охорону праці під час укладення трудового договору та під час роботи. Правове регулювання організації охорони праці на виробництві. Правовий статус служби охорони праці на підприємстві. Регулювання охорони праці у колективному договорі, угоді. Навчання, інструктаж і перевірка знань працівників з питань охорони праці. Атестація робочих місць за умовами праці.

Розслідування нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві. Розслідування нещасних випадків не виробничого характеру.

Трудові спори. Поняття трудових спорів. Види трудових спорів. Причини й обставини виникнення трудових спорів. Принципи розгляду трудових спорів. Індивідуальні трудові спори. Органи, що

розглядають індивідуальні трудові спори. Особливості розгляду окремих видів трудових спорів. Порядок, строки, виконання рішень КТС по індивідуальних трудових спорах. Особливості виконання судових рішень по трудових спорах.

Поняття колективних трудових спорів, їх предмет, сторони. Порядок мирних процедур розв'язання колективних трудових спорів. Правове положення незалежного посередника. Правове положення Національної служби посередництва і примирення. Примирна комісія, її склад і компетенція. Трудовий арбітраж, його склад і компетенція.

Право на страйк і його обмеження. Здійснення права на страйк. Гарантії та правове положення працівників у зв'язку з проведенням страйку. Відповідальність за порушення законодавства про колективні трудові спори.

Особливості регулювання праці окремих категорій працівників. Особливості правового регулювання праці жінок. Особливості правового регулювання праці неповнолітніх. Особливості правового регулювання праці осіб із зниженою працездатністю. Правове регулювання праці осіб, які поєднують роботу з навчанням.

Нагляд і контроль за додержанням трудового законодавства. Нагляд і контроль за додержанням законодавства, їх поняття та відмінності. Державний нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю. Громадський контроль за додержанням законодавства про працю.

5. ЗАВДАННЯ ДО ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

Тема 1. *Поняття, предмет, метод, функції та система трудового права. Трудові правовідносини та їх суб'єкти.*

План практичного заняття

1. Трудове право України, як самостійна галузь права. Взаємозв'язок трудового права з іншими галузями права.
2. Предмет трудового права України.
3. Метод трудового права, його особливості.
4. Функції трудового права.
5. Система трудового права.
6. Поняття та види джерел трудового права, форми їх вираження.
7. Поняття принципів трудового права, їх класифікація.
8. Поняття трудових правовідносин, їх структура та класифікація.
9. Правовий статус учасників трудових правовідносин.
10. Правове становище працівників у трудових правовідносинах.
11. Роботодавці як суб'єкти трудових правовідносин.
12. Правове становище профспілок у трудових правовідносинах. Класифікація прав та функцій профспілок.
13. Правосуб'єктність трудових колективів.



Завдання для перевірки знань

Завдання 1. На основі опрацювання рекомендованої до цієї теми наукової літератури підготуйте письмово визначення понять таких термінів: «трудове право», «предмет трудового права», «метод трудового права», «функції трудового права», «принципи трудового права», «система трудового права».

Тестові завдання

Доберіть правильні відповіді:

I. До предмета трудового права належать відносини:

- 1) між чоловіком і жінкою під час роботи на будівництві власного будинку;
- 2) між бібліотекою і читачем із відшкодування шкоди, завданої втратою книжок;
- 3) між поштою і поштаркою;
- 4) між командиром військової частини і кухарем тієї самої частини;
- 5) між інститутом міліції і викладачем кафедри криміналістики;
- 6) між головою фермерського господарства і його 18-річним сином, який працює у господарстві водієм;
- 7) між Верховною Радою України і народним депутатом України;
- 8) між Президентом України і Прем'єр-міністром України;
- 9) між Миколаївським національним аграрним університетом і студентами денної форми навчання;

- 10) між директором підприємства і друкаркою цього ж підприємства щодо друкування збірки його віршів;
- 11) між магазином і продавцем;
- 12) між власником приватного підприємства і податковою інспекцією;
- 13) між прокурором району і слідчим цієї самої прокуратури;
- 14) між членами акціонерного товариства;
- 15) між директором цирку і гастрольною трупкою, що працює у цирку в літній сезон.

II. До предмета трудового права належать відносини:

- 1) щодо встановлення тарифів оплати за газ;
- 2) щодо встановлення посадового окладу юрисконсульту підприємства;
- 3) щодо встановлення додаткових заходів матеріального заохочення працівників Міністерства освіти і науки України;
- 4) щодо затвердження трудовим колективом правил внутрішнього трудового розпорядку;
- 5) щодо затвердження графіків відпусток у середній школі;
- 6) між службою зайнятості і Міністерством праці та соціальної політики України;
- 7) між службою зайнятості і підприємством про визначення взаємних зобов'язань;
- 8) між комісією по трудових спорах і працівником щодо розгляду трудового спору;
- 9) щодо матеріального забезпечення осіб, які підвищують свою кваліфікацію на факультеті підвищення кваліфікації вчителів при Одеському національному університеті ім. І.І. Мечникова;
- 10) щодо надання пільг працівникам, які навчаються у ВНЗ з заочною формою навчання;
- 11) щодо оплати тимчасової непрацездатності працівника підприємства;
- 12) щодо відшкодування роботодавцем працівнику шкоди, заподіяної крадіжкою його хутряної шапки;
- 13) між виборним органом первинної профспілкової організації роботодавцем про дачу згоди на звільнення працівника за прогул;
- 14) між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями щодо укладення Генеральної угоди.

III. До джерел трудового права належать такі акти:

- 1) Конституція України;
- 2) Конвенції МОП, ратифіковані Україною;
- 3) Генеральна угода;
- 4) Закон України «Про державну службу»;
- 5) Закон України «Про кооперацію»;
- 6) Закон України «Про свободу совісті та релігійні організації»;
- 7) Закон України «Про соціальний захист військовослужбовців та членів їх сімей»;

- 8) наказ міністра праці та соціальної політики України про призначення начальника обласного центру зайнятості населення України;
- 9) галузева угода;
- 10) регіональна угода;
- 11) графік відпусток заводу «Продмаш» на 2013 рік;
- 12) перелік посад із ненормованим робочим днем виробничого об'єднання «Нептун»;
- 13) список працівників, яким у зв'язку зі шкідливими умовами праці надається молоко й інші рівноцінні харчові продукти виробничого об'єднання «Стальканат»;
- 14) наказ генерального директора Одеської тютюнової фабрики про прийняття на роботу юрисконсульта Свиридова;
- 15) наказ керівника підприємства про перенесення робочих днів у зв'язку зі святкуванням Нового року;
- 16) трудовий договір;
- 17) контракт.

Задачі

Задача 1. До батьків приїхали на свято п'ятеро їхніх дітей і столом почали з'ясовувати, на кого з них поширюється трудове законодавство. Батько – механік електростанції, мати працює в колективному сільськогосподарському підприємстві, син Олександр – капітан річкового пароплава, донька Марія працює продавцем у торговій палатці свого чоловіка, донька Катерина – вільний художник і продає свої картини, син Володимир – військовослужбовець, а син Іван – фермер, його жінка – домогосподарка.

На кого із перелічених осіб поширюється трудове законодавство? Аргументуйте відповідь.

Задача 2. П'ятнадцятирічний Сидоренко В. звернувся на МПП "Орбіта" з заявою прийняти його на роботу на умовах неповного робочого дня у вільний від навчання час.

Власник відмовив Сидоренко В. у прийнятті на роботу, пославшись, що його трудова праводієздатність настає по досягненню 16 років.

Чи правомірна відмова у прийнятті на роботу? Обґрунтуйте відповідь, пославшись на закон.

Задача 3. Бригадир Карпів уклав із виробничим кооперативом договір, за яким його бригада зобов'язувалася відремонтувати токарний станок і вентиляцію цеху. Вартість роботи оцінена у 8 000 грн. Строк виконання – один місяць. Після закінчення роботи кооператив відмовився оплатити всю суму, посилаючись на низьку якість ремонту. Карпів звернувся до суду.

Яким законодавством повинен керуватися суд, вирішуючи цей спір?

Задача 4. Сім'я Сергієнко для догляду за хворою мамою Грушко найняла пенсіонерку Галкіну з умовою, що Галкіна буде здійснювати догляд за хворою

щоденно з 8 до 18 годин, крім неділі. Через деякий час Галкіна зажадала від Сергієнко додаткової оплати, бо вона працює по 60 годин на тиждень, а відповідно до ст. 50 КЗпП України тривалість робочого тижня 40 годин.

Сергієнко відмовився від додаткової оплати, пославшись на те, що трудове законодавство не поширюється на домашніх працівників.

Галкіна звернулась до юридичної консультації, де у цей час чергували Ви. Роз'ясніть Галкіній її права.



Література

Жернаков В.В. Сфера дії трудового права: історичні та методологічні аспекти / В.В.Жернаков // Правова держава. — К. : ІнЮре. — 1998. — Вип. 9. — С. 177-185.

Кондратьєв Р.І. Основні функції трудового права в умовах ринкових відносин / Р. І. Кондратьєв // Підприємництво, госп-во і право. — 2005. — № 7. — С. 156-157.

Лазор В. Система трудового права України в сучасних умовах та її співвідношення з системою національного права / В .Лазор // Юрид. Україна. — 2006. — № 9. — С. 43-48.

Процевський О. Про предмет трудового права України / О. Процевський // Право України . — 2001. — № 12. — С. 81-86.

Щербина В.І. Основні функції трудового права в умовах ринкових відносин / В.І. Щербина. — Д.: Акад. митної служби України, 2005. — 266 с.

Тема 2. Соціальний діалог. Угоди з соціально-економічних питань та колективні договори

План практичного заняття

1. Поняття, сторони соціального діалогу.
2. Поняття і види угод з соціально-економічних питань.
3. Зміст угод з соціально-економічних питань.
4. Порядок укладення, зміни угод і контроль за їх виконанням.
5. Поняття і зміст колективного договору.
6. Порядок укладення колективного договору, його реєстрація.
7. Строк чинності колективного договору та угод із соціально-економічних питань.
8. Відповідальність за порушення угод з соціально-економічних питань і колективних договорів.



Завдання для перевірки знань

Завдання 1. Чи не вбачаєте ви суперечностей між ч. 1 і ч. 2 ст. 11 КЗпП України, що визначають критерії сфери укладення колективного договору?

Завдання 2. У законодавстві України застосовується термін «соціальне партнерство», в актах і практиці діяльності Міжнародної організації праці – термін «соціальний діалог». На вашу думку, чи є тотожними зазначені терміни? Дайте правове визначення поняття соціального діалогу, поясніть його.

Завдання 3. Чи укладається колективний договір у фермерському господарстві? А в кооперативі? А в міністерстві? А з роботодавцем – фізичною особою?

Завдання 4. Скільки найманих працівників має працювати у роботодавця, щоб з ним можна було укласти колективний договір? Чи укладається колективний договір, якщо у роботодавця працює один працівник?

Завдання 5. Якщо працівник влаштувався на роботу після укладення колективного договору, то чи поширюються положення останнього на цього працівника?

Тестові завдання

Доберіть правильну відповідь:

1. *Сторону роботодавців при укладанні Генеральної угоди представляє:*
 - 1) Конфедерація роботодавців України;
 - 2) Федерація роботодавців України;
 - 3) Спілка підприємців малих, середніх і приватизованих підприємств України;
 - 4) Український союз промисловців і підприємців;
 - 5) Всеукраїнська асоціація роботодавців;
 - 6) Спілка орендарів і підприємців України;
 - 7) Кабінет Міністрів України.
2. *На міжнародному рівні інтереси роботодавців України представляє:*
 - 1) Конфедерація роботодавців України;
 - 2) Федерація роботодавців України;
 - 3) Спілка підприємців малих, середніх і приватизованих підприємств України;
 - 4) Український союз промисловців і підприємців;
 - 5) Всеукраїнська асоціація роботодавців;
 - 6) Спілка орендарів і підприємців України;
 - 7) Кабінет Міністрів України.
3. *Від сторони власників та уповноважених ними органів Генеральну угоду між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2008-2009 рр. підписано уповноваженим представником:*
 - 1) Конфедерації роботодавців України;
 - 2) Федерації роботодавців України;
 - 3) Спілки підприємців малих, середніх і приватизованих підприємств України;
 - 4) Українського союзу промисловців і підприємців;
 - 5) Всеукраїнської асоціації роботодавців;
 - 6) Спілки орендарів і підприємців України;
 - 7) Кабінету Міністрів України.

Задачі

Задача 1. При укладенні колективною договору у ТОВ "Кишеня" власник запропонував профспілковій організації внести до нього такі положення:

- усі працівники при прийнятті на роботу мають проходити попередній медичний огляд;
- заробітна плата буде виплачуватися один раз на місяць 16 числа кожного місяця;
- робоча зміна триватиме 8 годин, а переробки компенсуватимуться премією або додатковою відпусткою;
- працівники, які порушили трудову дисципліну, будуть притягатися до відповідальності у вигляді штрафу;
- за прогул без поважних причин працівникам буде скорочуватися щорічна відпустка на кількість днів прогулу.

Голова профспілкового комітету звернувся до юрисконсульта з проханням пояснити, наскільки ці пропозиції відповідають вимогам чинного законодавства України.

Висловте свою думку щодо цього.

Задача 2. Водій Матвієнко тимчасово не працював на автомобілі у зв'язку з його ремонтом. Він наполягав на тому, що має право отримувати надбавку за класність за ці робочі дні, оскільки готовий був стати до роботи, але був вимушений не працювати з причин, що від нього не залежали. Між бухгалтером і юрисконсультом виникла суперечка: бухгалтер вважав, що надбавку за ці дні не слід виплачувати, а юрисконсульт роз'яснив, що надбавку за класність слід виплачувати. Не сплачувати її можна лише у разі, якщо водія буде переведено на іншу роботу, наприклад, слюсарем.

Чи можна ці питання вирішити через зміни в колективному договорі?

Задача 3. У результаті перевірок, що проводились органами прокуратури, було виявлено, що в багатьох організаціях колективні договори або не укладалися через відмову власників чи уповноважених ними органів їх укладати, або мали формальний характер.

У деяких колективних договорах передбачалася можливість власника або уповноваженого ним органу направляти працівників у довгострокові відпустки без збереження заробітної плати на період призупинення роботи у зв'язку з відсутністю сировини або тимчасовою заторованістю продукцією.

Чи обов'язкове укладення колективного договору власником або уповноваженим ним органом? У чому полягають особливості колективно-договірного регулювання? Чи законне включення до колективного договору вказаної умови?

Задача № 4. На новоствореному приватному підприємстві "Маяк" трудовий колектив через місяць після реєстрації підприємства звернувся до директора із заявою про укладення колективного договору. Директор на протязі

двох місяців ухиляється від ведення переговорів. Крім того, відмовляється надати будь-яку інформацію, необхідну для вироблення умов колективного договору (щодо нормування, форм, систем, розмірів оплати праці, можливих змін в організації виробництва і праці), називаючи таку інформацію комерційною таємницею.

Як вирішити спір? Яку відповідальність повинен нести директор?

Задача № 5. На конференції трудового колективу по обговоренню проекту колективного договору було зроблено ряд зауважень щодо його змісту, у зв'язку з чим проект не був схвалений. Сторони-директор заводу і голова профспілкового комітету доопрацювали колективний договір з урахуванням зауважень, висловлених на конференції, підписали договір і ввели його в дію.

Чи правильні дії директора заводу і голови профспілкового комітету?

Задача 6.

Заповніть пропуски.

1. У разі реорганізації підприємства, установи, організації колективний договір _____ чинність протягом _____ або може бути переглянутий за згодою сторін.

2. На новоствореному підприємстві колективний договір укладається з ініціативи однієї зі сторін у _____ строк після реєстрації підприємства.

3. Примирна комісія з вирішення розбіжностей, які виникли під час укладання колективного договору, формується сторонами протягом _____ після складання протоколу розбіжностей.

4. Колективні договори підлягають повідомній реєстрації _____.

Задача 7. Власник і профспілкова організація торговельного центру "Континент", ураховуючи пропозиції, що надійшли від працівників та керівників торговельного центру, розробили проект колективного договору.

Після обговорення проекту на загальних зборах колективу укладено колективний договір, до якого включені такі положення:

1) надавати працівникам соціальні відпустки (весілля – 3 дні, похорон – 3 дні). Проводити виплату допомоги на обрядові послуги за наявності необхідних документів і грошових коштів;

2) контролювати виконання працівниками магазину трудової дисципліни, застосовувати до її порушників дисциплінарні засоби впливу згідно із законом про працю;

3) заробітну плату виплачувати за місцем роботи по мірі надходження грошових коштів на розрахунковий рахунок магазину;

4) усі працівники зобов'язуються без дозволу адміністрації не знаходитись у приміщенні магазину в неробочій час з причин, не пов'язаних з роботою, а також не запрошувати на робочі місця сторонніх осіб.

Чи законні дані положення? Аргументувати свою думку, посилаючись на закон.



Гетьманцева Н. Д. Колективні угоди на регіональному рівні / Н. Д. Гетьманцева // Держава і право : юрид. і політ. науки. — 2002. — Вип. 16. — С. 264 - 269.

Гончарова Г. С. Сфера укладення колективного договору / Г. С. Гончарова, В. Жернаков // Право України. — 2000. — № 8. — С. 85 - 87.

Гончарова Г. С. Колективний договір у вищих навчальних закладах III-IV рівнів акредитації / Г. С. Гончарова. — Х. : Б.в., 2004.

Жернаков В. Договірне регулювання соціально-трудових відносин / В. Жернаков // Вісн. Акад. прав, наук України. — 2000. — № 4 (23). — Х. : Право, 2000. — С. 227 - 238.

Жернаков В. Особливості договірного регулювання праці у трудовому праві / В. Жернаков // Наук. вісн. Чернів. ун-ту : зб. наук. пр. : [правознавство]. — 2000. — Вип. 91. — С. 43 - 47.

Комарницький В. І. Правова природа соціального партнерства на державному та низовому рівнях / В. І. Комарницький // Держава і право : юрид. і політ. науки. — 2001. — Вип. 12. — С. 268-275.

Трунова Г. А. Поняття соціального партнерства на сучасному етапі / Г. А. Трунова // Наук. вісн. Чернів. ун-ту. Правознавство. — 2005. — Вип. 282. — С. 59 - 62.

Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці : теоретико-правовий аспект: [моногр.] / Г. І. Чанишева. — О. : Юрид. літ., 2001.

Чанишева Г. Право на колективні переговори: міжнародні стандарти і законодавство України / Г. Чанишева // Предприимательство, хоз-во и право. — 2000. — № 12. — С. 46 - 50.

Ярошенко О. М. Соціальне партнерство та його акти / О. М. Ярошенко // Пробл. законності. — 2004. — Вип. 66. — С. 53 - 58.

Тема 3. Правове регулювання зайнятості та працевлаштування (для самостійного вивчення)

1. Поняття зайнятості та її види.
2. Державна політика у сфері зайнятості.
3. Порядок реєстрації та ведення обліку громадян, які шукають роботу, та безробітних.
4. Порядок працевлаштування окремих категорій громадян.
5. Правовий статус безробітного.
6. Органи, що здійснюють працевлаштування, їх правовий статус.
7. Соціальні гарантії при втраті роботи та безробітті.



Завдання для перевірки знань

Завдання 1. Підготуйте письмово визначення поняття таких термінів: «зайнятість», «категорії зайнятого населення», «підходяща робота», «безробітні», «загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття».

Завдання 2. Підготуйте письмово юридичну консультацію про порядок працевлаштування громадян за допомогою державної служби зайнятості (з посиланням на відповідні норми права).

Тема наукових повідомлень і рефератів.

1. Право людини на зайнятість: міжнародні стандарти.
2. Зарубіжний досвід в організації працевлаштування та навчання безробітних (на прикладі окремої країни).
3. Соціальний захист безробітних у зарубіжних країнах (на прикладі окремої країни).

Задачі

Задача 1. 15-річний Степаненко, отримавши згоду від батьків на влаштування на роботу, звернувся до центру зайнятості за консультацією про можливість отримання роботи. Степаненко був направлений для працевлаштування на підприємство за рахунок установленної виконкомом міської ради броні. Однак директор підприємства відмовився прийняти Степаненка на роботу, мотивуючи відмову тим, що на підприємстві навіть дорослі працівники зайняті неповний робочий тиждень, а для неповнолітніх взагалі роботи немає.

Чи правомірні дії директора? Чи є направлення центру зайнятості обов'язковим для керівника підприємства?

Задача 2. У районному центрі зайнятості звільненому за скороченням чисельності штату працівників (п. 1 ст. 40 КЗпП України) провізору фармацевтичної промисловості Остапчуку запропонували достроково перейти на пенсію за віком, оскільки у нього 35 років страхового стажу. Він від цієї пропозиції відмовився, просив зареєструвати його як безробітного і виплачувати йому допомогу по безробіттю.

Чи правомірна пропозиція центру зайнятості? Чи має право Остапчук на реєстрацію та виплату допомоги?

Задача 3. Після закінчення вищого навчального закладу, в якому Трошин навчався на денному відділенні на контрактній основі, він не зміг самостійно знайти роботу. Трошин звернувся до служби зайнятості за допомогою у працевлаштуванні за набутою спеціальністю.

За яких умов Трошин набуде статусу безробітного? Чи буде надаватися йому допомога по безробіттю?



Література

Барабаш А. Т. К вопросу о понятии и правовом механизме обеспечения занятости населения / А. Т. Барабаш, Т. Г. Маркина // Пробл. законности. — 1999. — Вип. 38. — 213 с. — С. 102 - 105.

Бойко Ю. Розмежування правового регулювання законодавства про працю та законодавства про зайнятість населення / Ю. Бойко // Право України. — 1994. — № 10. — С. 39.

Дуюнова О. Правові проблеми регулювання працевлаштування інвалідів / О. Дуюнова, В. Турський // Вісн. Акад. прокуратури України. — 2006. — № 2. — С. 47 - 52.

Іншин М. І. Щодо правового забезпечення права на працю в умовах масового вивільнення робочої сили / М. І. Іншин // Право України. — 1998. — № 3. — С. 77 - 78.

Маркіна Т. Г. Окремі аспекти поняття зайнятості населення / Т.Г. Маркіна // Пробл. законності. — 1999. — Вип. 39. — С. 88-91.

Прилипка С. М. Правове регулювання зайнятості населення / С. М. Прилипка // Пробл. законності. — 2001. — Вип. 49. — С. 104-113.

Сільченко С. Трудові правовідносини з молодими спеціалістами / С. Сільченко // Право України. — 1998. — № 9. — С. 57-58.

Щотова Ю. М. Працевлаштування молоді як складова інституту працевлаштування в трудовому праві України / Ю. М. Щотова // Бюл. М-ва юстиції України. — 2006. — № 1. — С. 80 - 85.

Тема 4. Трудовий договір

План практичного заняття

1. Поняття і значення трудового договору. Відмінність трудового договору від суміжних цивільно-правових договорів, пов'язаних із працею.
2. Сторони трудового договору.
3. Зміст, форма, строк трудового договору.
4. Порядок укладення трудового договору.
5. Види трудового договору. Особливості укладання окремих видів трудових договорів:
 - a) контракт як особлива форма трудового договору;
 - b) трудовий договір за організованим набором;
 - c) трудовий договір із державним службовцем;
 - d) трудовий договір із працівником, що приймається за конкурсом;
 - e) трудовий договір про суміщення професій (посад);
 - f) трудовий договір про роботу за сумісництвом.



Завдання для перевірки знань

Завдання 1 Дайте письмово визначення поняття таких термінів: «трудовий договір», «сторони трудового договору», «контракт», «сумісництво», «суміщення професій і посад», «необгрунтована відмова у прийнятті на роботу», «дискримінація при прийнятті на роботу», «умови трудового договору», «трудова функція», «професія», «спеціальність», «кваліфікація», «посада».

Завдання 2 Підготуйте проекти наказів: про прийняття на роботу юрисконсульта підприємства; про укладення контракту з науково-педагогічним працівником; про прийняття на роботу інженера відділу маркетингу на час перебування у відпустці по догляду за дитиною працівниці, що раніше обіймала цю посаду.

Завдання 3. Недійсність трудового договору та недійсність його умов. Які підстави визнання недійсним умов трудового договору?

Задачі

Задача 1. Після того як працівники на одному підприємстві (менеджер Павлюк і програміст Савіна) одружилися, керівник цього підприємства запропонував одному з них звільнитися, оскільки згідно з чинним законодавством спільна робота родичів забороняється.

В юридичній консультації, куди молоде подружжя звернулося за роз'ясненням, їм повідомили, що:

- заборона стосується тільки тих випадків, коли особа влаштовується на роботу, де працює її родич;
- у законі вказано, що «власник вправі запровадити обмеження щодо спільної роботи родичів», тобто на підприємстві має бути прийнято локальний акт, який би забороняв службу родичів загалом, а не конкретних осіб;
- правило про заборону спільної роботи родичів стосується тільки матеріально відповідальних осіб;
- навіть якщо б роботодавець і хотів звільнити одного з родичів, то зробити він цього не зможе, оскільки статті 40, 41 КЗпП не передбачають такої підстави для звільнення.

Дайте правовий аналіз ситуації.

Задача 2. Відділ кадрів державного підприємства "Світ" при прийнятті на роботу Ковальова на посаду помічника юрисконсульта вимагав надати такі документи: паспорт з реєстрацією проживання у місті розташування підприємства; трудову книжку; диплом магістра права; довідку про стаж роботи у галузі права не менше 2 років; 2 характеристики з попереднього місця роботи; військовий квиток військовозобов'язаного; довідку про стан здоров'я; ідентифікаційний номер.

Чи правомірні вимоги відділу кадрів щодо пред'явлення зазначених документів? Складіть правовий висновок із посиланням на необхідні норми права.

Задача 3. Громадянка Іванова прийняла на роботу нянею громадянку Лугову на невизначений термін. Як роботодавець Іванова обіцяла створити необхідні умови для роботи, а також щомісяця виплачувати Луговій заробітну плату у розмірі 500 грн. Через місяць роботи після отримання заробітної плати в обіцяному розмірі, Лугова попросила внести відповідний запис у її трудову книжку для того, щоб не втрачати стаж роботи для майбутньої пенсії. Роботодавець пояснила, що вона не має права вносити будь-які записи у такий важливий документ як трудова книжка. І працівник, і роботодавець вирішили звернутися до юриста за роз'ясненням.

Надайте правову консультацію.

Задача 4. При розгляді трудового спору в суді про стягнення заробітної плати за 4-місячний період роботи зварника Смирнова з ПП «Вест», було встановлено, що його прийняття на роботу не було належним чином оформлене, зокрема не було наказу. Заробітна плата документально не нараховувалася. Необхідно встановити, коли саме Смирнов вступив у трудові відносини з ПП «Вест».

Вирішіть спір.

Як оформляється прийняття на роботу працівників? Які правові наслідки неправильного оформлення прийняття на роботу?

Задача 5. Столяр Стряпко подав заяву про звільнення за власним бажанням і попросив видати йому належним чином оформлену трудову книжку. Адміністрація відмовилася у задоволенні вимоги Стряпка, посилаючись на те, що, влаштуваючись на роботу, він пред'явив не трудову книжку, а довідку з останнього місця роботи.

Чи правомірні дії адміністрації?

Протягом якого строку повинна бути оформлена трудова книжка, де вона зберігається і які відомості до неї заносяться?

Чи може бути працівнику при звільненні видано довідку замість трудової книжки?

Задача 6. Студент 4-го курсу денної форми навчання будівельної академії Лазарєв у вільний від навчання час вирішив влаштуватися на роботу в будівельну організацію. Оскільки трудової книжки у Лазарєва не було, у відділі кадрів його оформили на роботу і заповнили трудову книжку. Лазарєв звернувся до провідного юрисконсульта академії з питанням: чи є робота студента денної форми навчання у вільний від навчання час роботою за сумісництвом, якщо студенту оформлено трудову книжку?

Задача 7. Ковальчук влаштувався на роботу токарем-інструментальником VI розряду. Начальник цеху обіцяв йому щорічну відпустку тривалістю 30 календарних днів за умови, що Ковальчук буде виконувати термінові завдання в надурочний час. За перший рік роботи йому було надано щорічну відпустку тривалістю 24 календарних дні. Ковальчук звернувся до керівника з вимогою надати йому 30 днів відпустки у зв'язку з тим, що він неодноразово за розпорядженням начальника цеху в надурочний час виконував термінові завдання. Директор заводу заперечив проти вимог Ковальчука на тій підставі, що включення до договору такої вимоги є незаконним і начальник цеху не мав на це права.

Які умови трудового договору визначаються його сторонами? Як співвідносяться ці умови з нормами трудового законодавства? Як буде вирішено даний спір?

Задача 8. Механік Струк 3 квітня подав заяву про звільнення за власним бажанням. У зв'язку з цим 10 квітня з Івановим було укладено трудовий договір про те, що він прийнятий механіком і повинен розпочати роботу 18 квітня.

18 квітня Іванов дізнався, що напередодні Струк відкликав свою заяву про звільнення за власним бажанням, отже, роботи для нього немає. Оскільки Іванов уже залишив попереднє місце роботи, він подав позов до суду з вимогою надання йому роботи на підставі трудового договору від 10 квітня.

Чи правомірне укладення трудового договору з Івановим? Чи підлягає його позов задоволенню?

Задача 9. Смирнову 21 червня прийнято на роботу вихователькою дитячого садка, а 23 липня цього ж року звільнено у зв'язку із закінченням строку тимчасової роботи. Смирнова звернулася до суду із заявою про поновлення її на роботі на підставі того, що при прийнятті на роботу вони домовились із власником про роботу до вересня, а на день звільнення вона була вагітна. Представник власника позову не визнав, оскільки Смирнову, яка не має спеціальної освіти для роботи вихователем у дитячому садку, приймали на посаду тимчасово, поки не підшукають кваліфікованого працівника. Під час розгляду справи встановлено, що посада, на яку була прийнята Смирнова, була вакантна, а її звільнення викликане запрошенням на цю посаду Яценко, яка має спеціальну педагогічну освіту.

Чим регулюються умови праці тимчасових працівників? У чому їх особливості? Чи можна приймати працівника на тимчасову роботу, якщо ця робота є постійною? Чи законне звільнення Смирнової?

Задача 10. Голова профспілкового комітету університету, у підпорядкуванні якого знаходиться спортивно-оздоровчий табір, наказом від 30 квітня звільнив охоронників Чаленка і Сокола у зв'язку із початком 1 травня сезону роботи табору. Водночас обов'язки з охорони майна на період сезону було покладено на завідувача господарства табору Хижняка і комірника Сауткіна.

Не погодившись із звільненням. Чаленко і Сокол звернулися до суду із позовом про поновлення на роботі. У позовній заяві вони вказали, що робота з охорони табору не має ознак сезонної, у наказі про їх прийняття на роботу строк дії договору не зазначено, а тому їх звільнення є незаконним.

Які роботи вважаються сезонними і в якому порядку вони визначаються? Чи є підстави для звільнення Чаленка і Сокола за вказаних обставин?

Задача 11. Робітника Леонтьєва прийняли на завод слюсарем VI розряду з місячним випробувальним строком. Після трьох тижнів роботи його перевели в інший цех. При цьому керівник повідомив Леонтьєва, що результати його випробування в першому цеху незадовільні і йому необхідно пройти випробування в іншому. Після того як Леонтьєв пропрацював у другому цеху два тижні, директор звільнив його як такого, що не витримав випробування.

Леонтьєв звернувся до суду з позовом. Суд визнав дії директора правильними, оскільки тривалість випробування у кожному з виробничих підрозділів складала менше місяця. Крім того, про незадовільні результати випробування в першому цеху Леонтьєва було повідомлено.

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

Задача 12. Завідувач їдальні відсторонила від роботи кухаря Висоцьку, бо та не пройшла своєчасно медичного огляду і в неї немає відповідної відмітки в особистій медичній книжці. Висоцька, не погодившись із такою дією безпосереднього керівника, звернулася до заступника директора заводу із кадрів і побуту Оркуша із проханням допустити її до роботи, оскільки медичний огляд вона пройшла своєчасно, про що в неї є довідка медичної установи. Відмітку в особистій медичній книжці зробити не можна, бо в ній закінчилися чисті сторінки, а нової книжки завідувач їдальні їй не надає, тому що хоче влаштувати на її місце свою знайому.

Отримавши заяву Висоцької, Оркуш пообіцяв вжити відповідних заходів, але наступного дня поїхав у відрядження на два тижні. Висоцька, дізнавшись про це через тиждень, звернулася із заявою до комісії з трудових спорів. Голова комісії, інженер із торговельного обладнання, попросив юрисконсульта заводу надати консультацію із вирішення цього спору.

Що таке відсторонення від роботи і чим воно відрізняється від звільнення? Хто й у якому порядку може відсторонити працівника від роботи? Яку відповідь юрисконсульт має надати голові КТС?



Література

Болотіна Н.Б. Трудовий договір за законодавством України : навч. посіб. / Н.Б. Болотіна. — К. : Вид. Паливода А. В., 2002.

Бущенко П. А. Порядок укладення трудового договору як стадія реалізації права на працю / П. А. Бущенко // Пробл. законності. — 2001. — Вип. 51. — С. 19-27.

Веренич Н. В. Юридичне значення суміщення професій (посад) / Н. В. Веренич // Право і безпека. — 2005. — № 4/2. — С. 129-132.

Єрмоєнко В. Правові форми реалізації громадянами права на працю / В. Єрмоєнко // Право України. — 1999. — № 1. — С. 16-19.

Жернаков В.В. Запрет необоснованного отказа в приеме на работу как гарантия реализации права на труд / В.В. Жернаков // Предпринимательство, хозяйство и право. — 2000. — № 7. — С. 68-71.

Тема 5. Зміна умов трудового договору.

План практичного заняття

1. Переведення на іншу роботу: поняття, класифікація переведень.
2. Переміщення на інше робоче місце і його відмінність від переведення.
3. Зміна істотних умов праці.
4. Порядок переведення на іншу роботу.
5. Атестація працівників: поняття, значення її проведення, коло працівників, що проходять атестацію, правові наслідки атестації.



Завдання для перевірки знань

Завдання 1. Як ви гадаєте, чому законодавець, подавши у ст. 21 КЗпП визначення поняття трудового договору, не зробив аналогічного стосовно поняття переведення на іншу роботу? Уважно опрацюйте п. 31 постанови Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9.

Завдання 2. Чи не вийшов Верховний Суд України за межі своїх повноважень у роз'ясненні (див. п. 31) постанови від 6 листопада 1992 року № 9.

Тестові завдання

ТЕСТ 1. Які види переведень на іншу роботу передбачені законом?

- А — тимчасові переведення;
- Б — постійні переведення;
- В — переведення в разі простою;
- Г — переведення за станом здоров'я;
- Д — переведення на нижчеоплачувану роботу.

ТЕСТ 2. Які переведення відносяться до тимчасових?

- А — переведення в разі простою на тому ж підприємстві на весь час простою, а на інше — до одного місяця;
- Б — переведення за порушення трудової дисципліни до трьох місяців;
- В — переведення в разі виробничі потреби до одного місяця;
- Г — переведення в іншу місцевість;
- Д — переведення за вимогою слідчого органу МВС України.

ТЕСТ 3. За яких умов допускається тимчасове переведення в разі виробничі потреби?

- А — для відвернення стихійного лиха;
- Б — для відвернення виробничі аварії або негайного усунення її наслідків;
- В — для відвернення нещасних випадків, простоїв, загибелі або псування майна;
- Г — для заміни відсутнього працівника;
- Д — для проведення поточних ремонтних робіт.

ТЕСТ 4. Які переведення відносяться до постійних?

- А — переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації;
- Б — переведення на іншу роботу або на таку ж саму роботу на інше підприємство;
- В — переведення за вимогою профспілкового органу;
- Г — переведення за постановою органів прокуратура
- Д — переведення на іншу або на таку ж саму роботу, або в іншу місцевість.

Задачі

Задача 1. Вименець працював в автобусному парку шофером-кондуктором автобуса в автоколоні № 4, що обслуговував міжміські міські перевезення. За отримання грошей з двох пасажирів і невидачу їм квитків наказом директора автобусного парку йому було винесено догану. Одночасно Вименець був переміщений в автоколону № 2, що обслуговує внутрішньоміські перевезення. Вименець звернувся в КТС з вимогою скасування наказу, але отримав відмову. Суд, що розглянув позов Вименця, задовольнив його частково: накладене дисциплінарне стягнення визнав необґрунтованим, оскільки, як було з'ясовано судом, гроші з пасажирів брав не Вименець, а його напарник, проте переміщення в автоколону № 2 визнав обґрунтованим. Вименець оскаржив рішення в апеляційному суді. У своїй скаргі він посилався на те, що районний суд не повністю дослідив матеріали справи, з яких слід зробити єдиний висновок: мало місце не переміщення, а переведення на іншу роботу (на що потрібна його згода), бо змінилися режим та умови праці, зменшився розмір премії.

Який із видів зміни змісту трудового договору мав місце в даному випадку? Що є підставою для переведення, переміщення і зміни істотних умов праці? Як повинен вирішити справу апеляційний суд?

Задача 2. Наказом від 14 січня власник мережі салонів "Світ краси" перевів майстра салону "Сяйво" Онищенко в перукарню "Світанок" тієї ж мережі, що розташована в іншому районі міста. Це рішення мотивоване тим, що Онищенко неодноразово сварилася з колегами і загальні збори трудового колективу салону "Сяйво" прийняли рішення про її переміщення в інше місце з метою нормалізації соціально-психологічного клімату колективу. Онищенко від переміщення відмовилась і звернулася до суду з позовом про поновлення на попередній роботі. У заяві позивачка зазначила, що перукарня "Світанок" розташована далеко від її місця проживання і знаходиться в малолюдній місцевості, внаслідок чого вона має витрачати багато часу на дорогу до роботи, а заробіток значно зменшився через малу кількість клієнтів.

Що має місце в даному випадку: переведення чи переміщення? Яке правове значення має рішення трудового колективу? Як повинен вирішити справу суд?

Задача 3. У зв'язку з приватизацією підприємства і перетворенням його в акціонерне товариство були проведені організаційні заходи, в результаті яких електрику Громову було доручено обслуговування ремонтного цеху і відділу постачання, в той час як раніше він обслуговував приміщення, де розміщалися управлінські структури. Громов за наказом був прийнятий на підприємство електриком. Інженеру Незнамовій додатково було доручено розглядати раціоналізаторські пропозиції. Юрисконсульту Акопову, який займався візуванням наказів і консультував із трудових спорів, було додатково доручено ведення претензійної роботи. Оплата праці вказаних працівників не змінилася. Усі вони протестували проти такого рішення адміністрації і заявили, що звернуться до суду.

Чи вимагає законодавство під час перетворення держпідприємства в акціонерне товариство згоди працівників на таке переведення?

Задача 4. Русин працював саксофоністом в оркестрі цирку. Після тривалої хвороби йому було встановлено діагноз «емфізема легенів». Згідно з висновком медико-соціальної експертної комісії робота на духових інструментах була йому протипоказана. Оскільки Русин не вмів грати на інших інструментах, директор цирку запропонував Русину на вибір роботу вахтера, прибиральника, підсобного працівника. Після довгих сперечань Русин, нарешті, погодився працювати вахтером, але вимагав збереження його середнього заробітку, оскільки оклад вахтера був на 45 грн менший від окладу саксофоніста. Директор сказав, що такого не передбачено в законодавстві. Русин звернувся за консультацією до адвоката.

Дайте пояснення.

Задача 5. Трегуб був прийнятий на автотранспортне підприємство шофером легкової автомашини. Наказом по АТП він був переміщений для роботи на автобусі у зв'язку із тривалим ремонтом легкового автомобіля. За відмову від виконання наказу директор АТП перевів Трегуба строком на три місяці на роботу вантажником.

Дайте висновок щодо правомірності дій директора.

Задача 6. Водій автокомбінату Демидов у зв'язку з ремонтом його автомашини був переведений на іншу роботу як вантажник. За відмову від переведення на цю роботу Демидов був звільнений за прогул.

Демидов звернувся до місцевого районного суду з позовом про поновлення на колишній роботі.

Яке рішення повинен винести суд?

Задача 7. Слюсар Кисельов був переміщений з ремонтного цеху судноремонтного заводу в механічний цех. Кисельов відмовився приступити до роботи, оскільки на новому робочому місці у нього зменшився розмір заробітної плати. Директор заводу в обґрунтування правомірності такого переміщення послався на ч. 2 ст. 32 КЗпП України, яка передбачає можливість переміщення працівника без його згоди на тому ж підприємстві на інше робоче місце у межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором.

Дайте правову оцінку ситуації.



Література

Височина О. В. Тимчасові та постійні переведення працівників на іншу роботу за станом здоров'я / О. В. Височина // Вісн.нац. ун-ту внутр. справ. — 2005. — Вип. 29. — С. 316-321.

Мірошниченко О. Проблеми правового регулювання зміни умов трудового договору у рпоекті Трудового кодексу України / О. Мірошниченко // Юрид. України. — 2009. — № 7. — С. 73-75.

Пилипенко П. Д. Про істотні умови трудового договору та проблеми пов'язані з переведенням і переміщенням працівників / П. Д. Пилипенко // Вісн. Львів. університету. — Сер. юрид. — 2002. — Вип. 37. — С 337-342.

Сільченко С. О. Строковий трудовий договір та законодавство України: поняття, види, умови укладання, зміни та припинення : моногр. / С.О. Сільченко. — Х. : Золоті сторінки, 2005. — 204 с.

Юшко А. М. Переведення чи зміни істотних умов праці? / А. М. Юшко // Право України. — 1998. — № 5. — С. 68-73.

Тема 6. Припинення трудового договору

План практичного заняття

1. Загальна характеристика підстав припинення трудового договору, їх класифікація.
2. Загальні підстави припинення трудового договору (ст. 36 КЗпП).
3. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника (статті 38, 39 КЗпП України).
4. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця (статті 40, 41 КЗпП України).
5. Розірвання трудового договору на вимогу органів, що не є його стороною.
6. Додаткові підстави припинення трудового договору.
7. Гарантії від необґрунтованих звільнень. Додаткові гарантії при звільненні для деяких категорій працівників.
8. Порядок звільнення і проведення розрахунку. Вихідна допомога.
9. Правові наслідки незаконного переведення і звільнення працівників.
10. Поняття, випадки відсторонення від роботи. Правове регулювання відсторонення від роботи. Відмінність між відстороненням від роботи та припиненням трудового договору.



Завдання для перевірки знань

Завдання 1. Дайте письмово визначення поняття таких термінів: «припинення трудового договору», «розірвання трудового договору», «відсторонення від роботи», «невідповідність працівника виконуваний роботі», «прогул», «поновлення працівника на роботі», «систематичне порушення трудових обов'язків», «грубе порушення трудових обов'язків», «аморальний проступок», «втрата довіри до працівника».

Завдання 2. Підготуйте проекти наказів про звільнення працівника: у зв'язку з закінченням строку трудового договору; у зв'язку зі скороченням чисельності працівників; за систематичне невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором; у зв'язку з відмовою працівника від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці; у зв'язку з винними діями керівника підприємства, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від встановленого законом розміру мінімальної заробітної плати; у зв'язку з винними діями працівника, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності.

Завдання 3. Спробуйте віднайти «заходи громадського стягнення», які згідно з п. 3 ст. 40 КЗпП України прирівнюються до дисциплінарних стягнень.

Завдання 4. Як розмежовуються такі поняття, як суміщення професій, розширення зон обслуговування, виконання разом із своєю основною роботою обов'язків тимчасово відсутнього працівника?

Комплексне тестове завдання

Знайдіть правильні відповіді на поставлені запитання:

- I. Назвіть загальні підстави припинення трудового договору.
- II. Назвіть додаткові підстави припинення трудового договору.
- III. Назвіть умови розірвання строкового трудового договору за ініціативою працівника.
- IV. Назвіть дії власника при звільненні працівника за скороченням штату.
- V. Яких працівників власник може звільнити у зв'язку з вчиненням аморального проступку?
- VI. Назвіть підстави, за якими допускається відсторонення працівників від роботи.
- VII. Які категорії працівників мають переважне право на укладення трудового договору у разі поворотного прийому на роботу?

Відповіді:

- 1) у разі прийняття на роботу працівника, який не є сумісником;
- 2) досягнення пенсійного віку за наявності повного стажу роботи для пенсії;
- 3) зміна істотних умов праці;
- 4) розірвання трудового договору на вимогу профспілкового органу;
- 5) після переукладення трудового договору;
- 6) хвороба працівника, яка перешкоджає виконанню роботи;
- 7) якщо працівник заперечує припинення трудового договору;
- 8) попередження працівника за два місяці;
- 9) якщо трудові відносини фактично продовжуються і сторони не вимагають їх припинення;
- 10) систематичне невиконання працівником своїх трудових обов'язків;
- 11) однократне грубе порушення керівником своїх трудових обов'язків;
- 12) втрата громадянства;
- 13) невідповідність працівника займаній посаді внаслідок недостатньої кваліфікації;
- 14) досягнення граничного віку перебування на державній службі: 60 років для чоловіків і 55 років для жінок;
- 15) майстер дільниці;
- 16) досягнення суддею пенсійного віку;
- 17) закінчення строку трудового договору;
- 18) одержання згоди обкому профспілки;
- 19) вчинення корупційної дії;
- 20) прогул;
- 21) ухилення від обов'язкового щеплення проти інфекції;

- 22) неподання або подання неправдивих відомостей щодо його доходів;
- 23) відмова працівника від переведення на іншу роботу за станом здоров'я;
- 24) ухилення від перевірки знань з протипожежної безпеки;
- 25) порушення власником умов колективного, трудового договору;
- 26) вихователь дошкільної установи;
- 27) звільнені у зв'язку з призовом на строкову військову службу;
- 28) порушення умов реалізації права на державну службу;
- 29) звільнені за скороченням чисельності або штату працівників;
- 30) звільнені у зв'язку з відмовою продовжувати роботу при зміні істотних умов праці;
- 31) призов або вступ працівника на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу.

Задачі

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

Який порядок звільнення за власним бажанням? Чи підлягає вимога задоволенню?

Задача 2. Кухар ресторану Войтенко 25 березня подала заяву з проханням звільнити її у зв'язку з переведенням чоловіка в іншу місцевість. Войтенко 2 квітня на роботу не вийшла і, як з'ясувалося, того ж дня виїхала до місця проживання чоловіка. Коли за її проханням було вислано трудову книжку, вона виявила у ній такий запис: "Звільнена за п. 4 ст. 40 КЗпП України". Дізнавшись про зміст цієї статті, Войтенко звернулася до прокурора зі скаргою на дії власника.

Яким чином поважні причини впливають на порядок розірвання трудового договору за ініціативою працівника? Чи законне звільнення Войтенко за прогул? Яку відповідь мають дати їй у прокуратурі?

Задача 3. 26 серпня Черкащина, яка працювала інженером 12 років, була попереджена, що у зв'язку з реорганізацією підприємства її буде звільнено за скороченням штату. 18 вересня за згодою виборного органу первинної профспілкової організації її звільнили з роботи за п. 1 ст. 40 КЗпП України з виплатою місячної вихідної допомоги. Вважаючи звільнення незаконним, Черкащина звернулася з позовною заявою до суду. Свої вимоги обґрунтовувала тим, що вона є студенткою заочного відділення технікуму, має на утриманні двох малолітніх дітей, а залишений на роботі Гущин, який хоч і має вищу освіту, працює на підприємстві один рік і два місяці, самотній, має дисциплінарне стягнення. До того ж, це питання не узгоджувалося з трудовим колективом відділу.

Хто має переважне право, а хто – перевагу на залишення на роботі при звільненні за скороченням штату? Чи дотримано порядок звільнення Черкашиної? Як повинен вирішити справу суд?

Задача 4. Слинько працювала маляром-штукатуром ЗАТ "Інвестбуд". Вона часто хворіла, і ЛКК дійшла висновку, що ця робота протипоказана їй за станом здоров'я. Перейти на іншу роботу вона відмовилась і за згодою виборного органу первинної профспілкової організації була звільнена за п. 2 ст. 40 КЗпП України. Слинько звернулася до суду з позовом про поновлення на роботі, мотивуючи свої вимоги тим, що доручену їй роботу вона виконувала, ніяких зауважень не мала, а на іншу роботу переходити не бажає, бо там менша заробітна плата, а на її утриманні двоє дітей (віком один і чотири роки).

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

Задача 5. 1 вересня 2011 р. сантехнік Носов, перебуваючи в нетверезому стані, вчинив скандал у квартирі, куди його запросили для ремонту пошкодженого водогону. За це він вироком від 20 жовтня 2011 р. був засуджений до обмеження волі на строк до 3 років. Після оскарження вироку в апеляційному порядку Носов приступив до роботи. 27 жовтня 2011 р. Носов не виконав завдання власника по ремонту гідранту. Власник, одержавши згоду виборного органу первинної профспілкової організації, звільнив його з роботи за п. 3 ст. 40 КЗпП України, оскільки за перше порушення трудової дисципліни 5 вересня 2011 р. йому було оголошено догану. Носов не погодився із звільненням і звернувся до суду з позовною заявою, у якій вказав, що за одне правопорушення 1 вересня 2011 р. він був двічі притягнутий до юридичної відповідальності.

Чи були підстави для застосування до Носова п. 3 ст. 40 КЗпП України? Дайте аргументовану відповідь.

Задача 6. Тищук працювала інженером-нормувальником відділу праці і зарплати державного підприємства. За наказом директора її було звільнено з роботи за п. 4 ст. 40 КЗпП України через відсутність на роботі без поважної причини більше трьох годин. Тищук вважала звільнення неправильним і звернулася до суду з позовом про поновлення на роботі. Свій позов вона мотивувала тим, що запізнилася на роботу на 2 год 50 хв, тобто замість 7 год 30 хв прийшла на завод о 10 год 20 хв, про що свідчить талон запізнення, заповнений нею і зданий контролеру на прохідній. Представник власника заперечував проти позову на тій підставі, що до роботи на своєму робочому місці вона приступила із запізненням на 3 год 10 хв.

Як кваліфікувати дії Тищук? Яким повинно бути рішення суду?

Задача 7. Проти Безенчука за скоєння з його вини ДТП, у якому постраждали пішоходи, було порушено кримінальну справу. У зв'язку з відсутністю Безенчука на роботі протягом двох днів, коли проводились слідчі дії за його участю, він був звільнений за прогул за п. 4 ст. 40 КЗпП України.

Безенчук подав до суду позов про поновлення на роботі та оплату вимушеного прогулу.

Чи обґрунтоване звільнення Безенчука з роботи? Яким повинно бути рішення суду?

Задача 8. Савченко прохворіла 4 місяці й 3 дні. Директор супермаркету звільнив її за п. 5 ст. 40 КЗпП України. У позовній заяві про поновлення на роботі Савченко повідомила, що вона – єдиний працездатний член сім'ї і на її утриманні після смерті чоловіка знаходяться двоє малолітніх дітей. При розгляді справи встановлено, що під час хвороби Савченко її заміняла інша працівниця супермаркету.

Чи є підстави для звільнення Савченко? Як повинен вирішити справу суд?

Задача 9. Скичко працювала на посаді інженера з техніки безпеки. У листопаді 2009 р. вона була обрана звільненим головою виборного органу первинної профспілкової організації підприємства, а на її посаду прийняли Скрипнюк. У жовтні 2011 р. Скичко від обов'язків була звільнена у зв'язку із закінченням строку повноважень на виборній посаді і приступила до виконання своїх попередніх обов'язків. Наказом директора підприємства від 12 жовтня 2011 р. Скрипнюк звільнено з роботи за п. 6 ст. 40 КЗпП України. Не погодившись із звільненням і вважаючи дії директора незаконними, вона звернулася до суду з позовом про поновлення на роботі на посаді інженера з техніки безпеки та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Чи законне звільнення Скрипнюк? Яке рішення має винести суд?

Задача 10. Експедитор Мунтян і водій вантажного автомобіля Степаненко, знаходячись у відрядженні, були затримані працівниками міліції за бійку у придорожньому кафе, де вони вечеряли у компанії місцевої молоді. Отримавши повідомлення органу внутрішніх справ та пояснення Мунтяна і Степаненка, керівник підприємства звернувся до профспілкового комітету з поданням про надання згоди на звільнення їх за п. 7 ст. 40 КЗпП. На засіданні профкому Мунтян заперечував вживання спиртних напоїв, а Степаненко пояснив, що він дійсно випив, але не на роботі і не в робочий час, а після 21-ї години. За кермом він вже не перебував, оскільки поруч із кафе розташовані автостоянка та мініготель, де вони збиралися зупинитися. Автомобіль на стоянку мав поставити Мунтян. Медичного обстеження не проводилось, а свідчення наряду міліції про те, що вони знаходяться у нетверезому стані, давали знайомі дівчата, невдоволені тим, що «немісцеві чіплялися до них».

Присутній на засіданні профкому юрисконсульт пояснив, що експедитор Мунтян не має права управління вантажним автотранспортом, а тому Степаненка слід вважати таким, що не закінчив роботу, оскільки він мав спочатку поставити автомобіль на стоянку. Факт уживання спиртних напоїв підтверджується показами свідків, у тому числі бармена кафе, який викликав міліцію.

Чи є підстави для звільнення за появу на роботі у нетверезому стані Мунтяна і Степаненка?

Задача 11. Перевіряючи структурні підрозділи, начальник відділу режиму ЗАТ "Імпекс" Задорожній виявив в одному з приміщень бухгалтерії декілька банок із фарбою виробництва ЗАТ "Імпекс", запакованих у тару разом із бухгалтерськими матеріалами минулих років, підготовленими для перевезення до архіву, розташованого за межами основного виробництва підприємства.

Задорожній склав відповідний акт і разом із рапортом направив його заступнику генерального директора. У рапорті було вказано, що хоча жодна із трьох працівниць бухгалтерії, робочі місця яких знаходяться у цьому приміщенні, не змогла пояснити появлення фарби. Проте було з'ясовано, що за місцем проживання (у гуртожитку ЗАТ) однієї з них – бухгалтера Ривкіної – триває ремонт.

Заступник генерального директора ЗАТ, отримавши пояснення Ривкіної, що ніякого відношення до виявленої фарби вона не має, доручив юрисконсульту ЗАТ підготувати письмовий висновок щодо можливості звільнення бухгалтера Ривкіної за п. 8 ст. 40 КЗпП.

Підготуйте письмовий висновок із відповідним обґрунтуванням.

Задача 12. З вини Кулик, завідувачки відділу обліку та розподілу тари бухгалтерії торговельної організації, мали місце грубі порушення під час проведення інвентаризації товарно-матеріальних цінностей на складі, яким завідує її сестра. Головний бухгалтер зажадав від неї пояснень і, вважаючи, що вона подає поганий приклад підлеглим, підготував проект наказу про її звільнення за п. 1 ст. 41 КЗпП України. Юрисконсульт відмовився завізувати цей проект, пояснюючи, що Кулик не може бути звільнена на цій підставі.

Проаналізуйте викладену ситуацію. Хто і за що може бути звільнений за п. 1 ст. 41 КЗпП України?

Задача 13. Громова працювала бібліотекаркою в школі. Під час інвентаризації було встановлено, що вона замінила книжки, які мають великий попит, на інші книжки такої ж вартості. За згодою виборного органу первинної профспілкової організації їй було звільнено за п. 2 ст. 41 КЗпП України. Звернувшись до суду з позовом про поновлення її на роботі, Громова не заперечувала факту підміни книжок, але зазначила, що договір про повну матеріальну відповідальність з нею не укладався, матеріальних збитків школі вона не завдала.

Що є підставою для звільнення за п. 2 ст. 41 КЗпП України? Чи є такі підстави в діях Громової? Як вирішити справу?

Задача 14. Викладач математики приватної гімназії Олійник розмістила на власній сторінці в соціальній мережі фотографії, зроблені у період її відпустки. На фотографіях вона була зображена у відомому нічному клубі м. Ялти із двома келихами пива в руках.

Про ці фото після початку навчального року стало відомо переважній більшості учнів, а також їхнім батькам. Група з декількох батьків у місцевій газеті опублікувала статтю із засудженням такої поведінки викладача і вимагала звільнення її з посади, пов'язаної зі здійсненням виховної діяльності. Директор гімназії розірвав трудовий договір з Олійник на підставі п. 3 ст. 41 КЗпП України.

Олійник звернулася до суду із позовом про поновлення на роботі та оплати вимушеного прогулу. У позові вона зазначала, що її електронна сторінка містить інформацію про її приватне життя, а сама вона не вчиняла дій щодо поширення фотографій серед учнів та інших осіб. Фотографії відображають святкування її дня народження, що відбулося поза місцем розташування навчального закладу та мешкання її учнів, до того ж в період, коли вона перебувала у відпустці.

Яке рішення має прийняти суд?

Задача 15. Викладача фізкультури загальноосвітньої гімназії № 4 Шкуренка було звільнено 12 лютого 2011 р. згідно з п. 3 ст. 41 КЗпП України за вчинення аморального проступку. У скарзі батьків учнів гімназії від 1 грудня 2010 р. зверталась увага на те, що Шкуренко на уроці фізкультури ображав учнів, сварився в їх присутності непристойною лайкою.

Чи законне звільнення Шкуренка?

Задача 16. Завідуюча відділенням дитячої поліклініки Цушко грубо поводитися з хворими дітьми та їх батьками. Не зважаючи на численні скарги пацієнтів, головний лікар ніяких заходів до Цушко не вживав. Згодом все це було викладено у статті, надрукованій місцевою газетою. Обком профспілки медичних працівників, розглянувши викладені факти, направив головному лікарю поліклініки рішення президії обкому з вимогою про звільнення Цушко. Після звільнення за ст. 45 КЗпП України вона звернулася до юридичної консультації, оскільки була не згодна із звільненням.

Який порядок розірвання трудового договору за ст. 45 КЗпП? Якою має бути відповідь юриста?



Література

Болотіна Н. Б. Трудовий договір за законодавством України: навч. посіб. / Н. Б. Болотіна. — К. : Вид. Паливода А. В., 2002.

Голева Н. Підстави припинення трудового договору / Н. Голева // Юридичний вісник України. — 24 червня 2006 р. — № 25. — С. 9.

Гудимов В. И. Увольнение руководителя предприятия за невыполнение условий контракта / В. И. Гудимов // Косударство и право . — 1995. — № 6. — С. 34-39.

Іоннікова І. Порівняльно-правовий аналіз підстав розірвання трудового договору в зарубіжних країнах / І. Іоннікова // Судоустрій і судочинство в Україні. — 2006. — № 3-4. — С. 64-71.

Пилипенко П. Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин / П.Д. Пилипенко. — К. : Знання, КОО, 2003. — 146 с.

Покровская М.М. Дополнительные условия трудового договора (практический комментарий) / М. М. Покровская // Трудовое право. — 2003. — № 5. — С. 10-14.

Прокопенко В. Розмежування підстав припинення трудового договору за угодою сторін від звільнення з ініціативи працівника / В. Прокопенко // Право України. — 1997. — № 3.

Тема 7. Робочий час

План практичного заняття

1. Поняття і види робочого часу. Відмінності скороченого робочого часу від неповного.
2. Режим робочого часу.
3. Надурочні роботи.
4. Гарантії для працівників з ненормованим робочим днем.
5. Особливості впровадження багатозмінного та вахтового режиму роботи.
6. Особливості залучення до роботи працівників у святкові та неробочі дні.
7. Облік робочого часу.



Завдання для перевірки знань

Завдання 1 Дайте письмово визначення поняття таких термінів: «робочий час», «робочий день», «робочий тиждень», «нормативи робочого часу», «режим робочого часу», «гнучкий режим робочого часу», «ненормований робочий час».

Задачі

Задача 1. Група працівників авіаційного заводу, які часто працювали в другу зміну, звернулася з проханням скоротити їм робочий час на одну годину із збереженням заробітної плати у зв'язку з тим, що у вечірній та нічний час погано працює громадський транспорт. Директор порадив працівникам звернутися до виборного органу первинної профспілкової організації заводу.

Як вирішити дане питання?

Задача 2. Працівниця друкарні Ус, яка мала на утриманні двох дітей віком до восьми років, звернулася до директора з проханням установити їй на півроку неповний робочий день (3 год) у зв'язку з частою хворобою дітей. Директор відмовив на тій підставі, що обсяг роботи збільшується, а простій обладнання призведе до зменшення доходу підприємства.

Як вирішити дане питання?

Задача 3. Учні середньої школи Залізник, якому виповнилось 16 років, і Мороз (15 років) влаштувалися на роботу листоношами, їм встановили робочий день тривалістю 6 год. щоденно (36 год. на тиждень), при цьому роз'яснивши, що оплата буде проводитися пропорційно відпрацьованому часу.

Залізняк і Мороз не погодилися з таким рішенням, заявивши, що здатні працювати хоч по 10 год., щоб заробити більше грошей.

Проаналізуйте ситуацію. Чи було порушено права учнів?

Задача 4. Сімнадцятирічному Іванченку К. була встановлена тривалість робочого дня 7 годин, до того ж він залучався до надурочних робіт.

Чи правомірні дії уповноваженого власником органу?

Задача 5. У положенні «Про режим робочого часу» підприємства «Весна», створеного у формі товариства з обмеженою відповідальністю, було передбачено тривалість робочого часу протягом тижня встановлюється:

1. для найманих працівників – 40 год;
2. учасників товариства – 45 год;
3. для жінок, які мають дітей віком до 14 років, тривалість робочого тижня скорочується на 5 год;
4. оплата праці здійснюється за фактично відпрацьований час;
5. в осінньо-зимовий період підприємство працює в режимі п'ятиденного робочого тижня, у весняно-літній – шестиденного робочого тижня.

Прокоментуйте зазначені пропозиції з огляду на відповідність їх чинному законодавству.

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

Які підстави і порядок установлення неповного робочого часу?

Чи законні дії директора заводу?

Задача 7. Юрисконсульту підприємства додатково доручили вести роботу щодо укладання та перевірки виконання господарських договорів. Це вимагало багато часу, оскільки підприємство мало багато постачальників. Юрисконсульту доводилося часто залишатися після роботи, щоб забезпечити належним чином цю ділянку роботи. Врешті він поставив питання перед керівником про необхідність розширення юридичного відділу. На що керівник відмовив і пояснив, що юрисконсульт – працівник із ненормованим робочим **днем** і повинен залишатися після роботи.

Сформулюйте поняття та зміст ненормованого робочого часу. Який порядок його введення? Допоможіть юрисконсульту юридичною порадою.

Задача 8. Економіст Хоменко звернулася до директора заводу з проханням установити їй на 8 місяців режим гнучкого робочого часу, який допускає саморегулювання початку і закінчення робочого дня (зміни) з фіксованим часом, від 9 год 30 хв до 16 год 30 хв, коли вона обов'язково буде на робочому місці. Директор не задовольнив прохання на тій підставі, що нікому здійснювати контроль за виконанням Хоменко обов'язкової міри праці.

Як вирішити дане питання?

Задача 9. Директор автотранспортного підприємства пасажирських перевезень наказом запровадив для водіїв автобусів, які працюють на міських і приміських маршрутах, робочий день з поділом його на дві частини. Тривалість перерви складає 3 год. Група водіїв, вважаючи наказ незаконним, звернулася до комісії по трудових спорах.

Чи правомірні дії директора підприємства? Чи допускається поділ робочого дня на дві частини для водіїв автотранспорту?



Література

Барабаш Г. Про правове регулювання робочого часу і часу відпочинку наукових працівників / Г. Барабаш // Підприємництво, госп-во і право. — 2005. — №10. — С. 63 -66.

Венедиктова В. Регулювання ненормованого робочого часу в умовах ринкової економіки / В. Венедиктова // Право України. — 1999. — № 7. — С. 104 - 106.

Гетьманцева Н. Договори про встановлення тривалості та режиму робочого часу / Н. Гетьманцева // Терноп. Акад. народ. госп-ва: акт. пробл. правознавства. — 2002. — Вип. 4. — С. 199-206.

Козак З. Поєднання договірної та нормативної правового регулювання неповного робочого часу / З. Козак // Вісн. Львів, ун-ту. — 2000. — Вип. 35. — С. 335 - 340.

Кришталь А. М. Ненормований робочий день / А. М. Кришталь // Юрид. Україна. — 2003. — № 11. — С. 70 - 72.

Прокопенко В. І. Робочий час і час відпочинку: історія та сучасність / В. І. Прокопенко // Право України. — 1995. — № 7. — С. 24 - 29.

Сапсай І. Правомірність застосування надурочних робіт / І. Сапсай // Юрид. вісн. України. — 2003. — 12-18 лип. — № 28. — С. 8.

Турський В. М. Правові аспекти регулювання робочого часу працівників-інвалідів в Україні / В. М. Турський // Адвокат. — 2005. — №2. — С. 14-18.

Тема 8. Час відпочинку

План практичного заняття

1. Поняття та види часу відпочинку.
2. Щорічна основна відпустка і порядок її надання.
3. Щорічні додаткові відпустки, їх види, порядок надання.
4. Додаткові відпустки у зв'язку з навчанням. Творчі відпустки.
5. Соціальні відпустки.
6. Відпустки без збереження заробітної плати і порядок їх надання.



Завдання для перевірки знань

Завдання 1. Підготуйте проекти наказів: про надання відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами бухгалтеру Смирновій; про надання щорічної відпустки головному конструктору підприємства, який належить до категорії працівників із ненормованим робочим днем; про надання щорічної відпустки доценту кафедри юридичного факультету; про надання навчальної відпустки лаборантці, яка навчається заочно на 3-му курсі університету.

Завдання 2. Якщо робочий рік працівника розпочався 17 жовтня, то коли він отримає першу щорічну основну відпустку повної тривалості? Складіть проект наказу про відпустку.

Завдання 3. Чи не виключають статті 47 і 116 КЗпП України правило ч. 2 ст. 81 цього самого Кодексу?

Завдання 4. Перерва для годування дитини – це час відпочинку чи робочий час? Обґрунтуйте.

Завдання 5. Які ж дні відповідно до ст. 73 КЗпП України вважаються неробочими?

Задачі

Задача 1. Бухгалтер Семко повернулася із відпустки по вагітності і пологах. Тривалість відпустки – 126 календарних днів. Того ж дня вона подала заяву про надання їй чергової відпустки. Адміністрація відмовила Семко на тій підставі, що в цілому вона працювала на заводі менше 6 місяців.

Чи правомірна така відмова?

Задача 2. Директор підприємства "Колос" запросив на роботу двох зварників для ремонту обладнання. Трудовий договір у письмовій формі з ними не був укладений, з наказом про прийняття на роботу їх не ознайомили, однак у відділі кадрів повідомили, що вони можуть розпочати роботу. Оплата провадилася в кінці кожного місяця. Через шість місяців, коли робота була закінчена, зварникам оголосили, що вони звільнені. Зварники проти звільнення не заперечували, але вимагали, щоб їм виплатили грошову компенсацію за невикористану відпустку.

Чи є законною вимога?

Задача 3. У зв'язку зі спадом виробництва за наказом керівника підприємства і з його ініціативи інженеру Войтенку з вересня до листопада 2011 р. була надана відпустка без збереження заробітної плати. У колективному договорі надання такої відпустки не передбачалося.

Чи зараховується час цієї відпустки без збереження заробітної плати до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку?

Задача 4. Комірник ТОВ "Інтертрейд" Потапов вийшов на роботу із відпустки на три дні пізніше ніж було зазначено у наказі. Генеральний директор товариства Березюк запропонував Потапову в його присутності надати пояснення з приводу його відсутності на роботі. Потапов відмовився дати письмові пояснення і, порадившись з адвокатом, наступного дня в усній формі пояснив Березюку, що, оскільки його не ознайомили з наказом про відпустку і не повідомили про день виходу на роботу, він вправі сам зробити розрахунок і визначити день закінчення відпустки.

Чи допустив Потапов порушення трудової дисципліни? Який порядок надання чергової відпустки?

Задача 5. Сидоренко В., працює на шахті в розрізах глибиною до 150 метрів два роки, подав заяву з проханням надати йому щорічну відпустку.

Якої тривалості повинна бути надана йому щорічна основна відпустка згідно з чинним законодавством?

Чи має право він на додаткову відпустку?

Яка загальна тривалість щорічної відпустки Сидоренка В.?

Задача 6. Дирекція заводу "Артема" повідомила Коваленка С. про дату початку відпустки за 7 днів до відпустки і виплатила заробітну плату за час щорічної відпустки за день до відпустки.

Які норми Закону України "Про відпустки" порушено?

Задача 7. Сорокін працював пекарем на малому підприємстві "Юлія". Проробивши рік, він вимагав надання відпустки, однак адміністрація підприємства роз'яснила Сорокіну, що це приватне підприємство і за існуючою на підприємстві практикою вони надають працівникам відпустку за власний рахунок без збереження заробітної плати строком на один тиждень.

Чи правомірні дії адміністрації? На які категорії працюючих поширюється Закон України "Про відпустки"? Коли у працівника виникає право на щорічну відпустку та якої тривалості?

Задача 8. До відділу кадрів звернулася Башицька – науково-педагогічний працівник ВНЗ – з проханням надати їй додаткову оплачувану відпустку тривалістю 10 календарних днів згідно зі ст. 19 Закону України "Про відпустки", як матері, яка виховує дитину віком 12 років. Башицька вважала, що має статус одинокої матері, оскільки виховує дитину самотійно, шлюб з батьком дитини розірвано, аліментів на дитину вона не одержує. При цьому Башицька посилялася

на роз'яснення начальника відділу Міністерства праці та соціальної політики України, яке було опубліковано у газеті "Праця і зарплата", в якому з посиланням на п. 5 ч. 12 ст. 10 Закону України "Про відпустки" роз'яснювалося, що до числа одиноких матерів належить розлучена жінка, яка виховує дитину без батька, незважаючи на факт одержаних аліментів.

Підготуйте правовий висновок з обґрунтуванням та дайте відповідь на такі запитання. Які жінки належать до категорії одиноких матерів для надання відпустки заст. 19 Закону України "Про відпустки"? Чи застосовуються у чинному законодавстві різні поняття одинокої матері для надання відпустки і соціальної допомоги? Чи збігаються поняття "одинокі мати" і "самотні мати", які встановлено у податковому законодавстві?

Задача 9. Кардова працює вихователем у професійно-технічному навчальному закладі, має статус інваліда III групи. При оформленні щорічної відпустки у відділі кадрів їй повідомили, що вона має право на 42 календарні дні відпустки та, згідно з колективним договором, ще на 7 календарних днів за ненормований робочий день. Однак Карлова вважає, що має право ще на 2 дні відпустки як інвалід III групи.

Проаналізуйте чинне законодавство щодо надання відпусток. Надайте консультацію.



Література

Венедиктов В. С. Правове регулювання часу відпочинку в службово-трудових відносинах / В. С. Венедиктов. — Х. : Нац. ун-т внутр. справ, 2004.

Гаращенко Л. П. Правове регулювання відпусток за законодавством України: моногр. / Л. П. Гаращенко. — К. : Ред.газ. "Іменем Закону", Павлім, 2003. — 172 с. >

Домбругова А. Умови надання основної щорічної відпустки / А. Домбругова // Юрид. вісн. України. — 2005. — № 24. — С. 14, 15.

Зубковський В. Компенсація за невикористану відпустку / В. Зубковський // Право України. — 1999. — № 2. — С. 103, 104.

Хуторян Н. Удосконалення порядку надання відпусток у проєкті Трудового кодексу України / Н. Хуторян // Юрид. Україна. — 2006. — № 1. — С. 44 - 48.

Тема 9. Оплата праці

(для самостійного вивчення)

1. Поняття, структура та особливості заробітної плати.
2. Методи регулювання оплати праці.
3. Поняття заробітної плати та її структура.
4. Форми, строки, періодичність і місце виплати заробітної плати.
5. Системи оплати праці.
6. Тарифна система оплати праці, її структура.
7. Обмеження відрахувань із заробітної плати.
8. Гарантійні та компенсаційні виплати, їх розмір.



Завдання для перевірки знань

Завдання 1. Дайте визначення письмово поняття таких термінів: «заробітна плата», «структура заробітної плати», «форми та системи оплати праці», «мінімальна заробітна плата», «індексація заробітної плати», «компенсація заробітної плати».

Завдання 2. Надайте юридичну консультацію з таких питань:

1) В якому порядку та які суб'єкти визначають розміри заробітної плати працівників на підприємстві?

2) Як має бути юридично оформлене преміювання на підприємстві?

3) Чи впливає форма власності підприємства на повноваження роботодавця щодо оплати праці працівників?

Завдання 3. Подумайте над термінами «оплата праці» і «заробітна плата». Як вони між собою співвідносяться? Зверніть увагу на назву Закону «Про оплату праці» та назву його першої статті.

Тестові завдання

Виберіть правильні відповіді до таких питань:

До сфери державного регулювання заробітної плати належать такі питання...

Умови зниження кваліфікаційного розряду робітнику...

До заробітної плати належать такі виплати...

Межі індексації грошових доходів громадян...

Компенсація громадянам втрати частини зарплати у зв'язку з порушенням строків виплати зарплати провадиться за умови...

- 1) посадовий оклад, матеріальна допомога, соціальні допомоги;
- 2) 2- або 3-кратна величина прожиткового мінімуму;
- 3) у разі затримки виплати заробітної плати;
- 4) встановлення розміру мінімальної зарплати;
- 5) тільки на 1 кваліфікаційний розряд нижче;
- 6) у разі затримки виплати заробітної плати після одного року;
- 7) посадовий оклад;
- 8) встановлення розміру зарплати керівників приватних підприємств;
- 9) 2-кратна величина мінімальної заробітної плати;
- 10) прибуток від цінних паперів;
- 11) 5-кратна величина вартості межі малозабезпеченості;
- 12) у разі затримки виплати заробітної плати на один і більше місяців;
- 13) встановлення максимального розміру зарплати працівників;
- 14) матеріальна допомога;
- 15) у випадку невиплати заробітної плати;
- 16) тільки до 3-х місяців;
- 17) тільки на один розряд нижче і на строк до 2-х місяців;
- 18) соціальні виплати;
- 19) 3-кратна величина вартості межі малозабезпеченості;
- 20) на умовах, визначених законодавством;

- 21) за умови знецінення грошових коштів;
- 22) встановлення розміру фонду заробітної плати суб'єктів зовнішньоекономічної діяльності;
- 23) у межах повного заробітку працівника;
- 24) до здачі кваліфікаційного іспиту;
- 25) питання розмірів оплати керівників комунальних підприємств.

Доберіть правильні відповіді до таких питань:

До фонду додаткової оплати праці відносять такі виплати...

Елементи тарифної сітки...

Надбавки до заробітної плати...

Об'єкти індексації...

Індексація заробітної плати провадиться...

- 1) тарифна ставка;
- 2) пенсії;
- 3) виплати за класність;
- 4) гуманітарна допомога;
- 5) доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством;
- 6) якщо величина індексу споживчих цін перевищила 101 відсоток;
- 7) за вислугу років;
- 8) мінімальна заробітна плата;
- 9) за керівництво бригадою;
- 10) якщо заробітна плата не перевищує прожитковий мінімум, установлений для відповідних соціальних і демографічних груп населення;
- 11) основна заробітна плата;
- 12) тарифний коефіцієнт;
- 13) за розширення зони обслуговування;
- 14) за класність водіям;
- 15) згідно з умовами оплати праці;
- 16) кошти, одержані внаслідок господарської діяльності;
- 17) виплати по службових відрядженнях;
- 18) стипендії;
- 19) інші заохочувальні та компенсаційні виплати;
- 20) за високі досягнення у праці службовця;
- 21) премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій;
- 22) ціни на ринку значно підвищилися;
- 23) виплати за високу кваліфікацію працівника;
- 24) сума відшкодування шкоди, заподіяної працівникові каліцтвом;
- 25) якщо індекс споживчих цін зріс на 5 відсотків.

Виберіть правильні відповіді:

1. До фонду основної заробітної плати відносять такі виплати:

- а) суми процентних або комісійних нарахувань залежно від обсягу доходів (прибутку), отриманих від реалізації продукції;

- б) суми вихідної допомоги;
- в) зарплата, нарахована за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці;
- г) суми авторського гонорару;
- д) допомога по тимчасовій непрацездатності.

2. *Тарифна система оплати праці та її елементи:*

- а) тарифна сітка;
- б) тарифна ставка;
- в) заохочувальні та компенсаційні виплати;
- г) схеми посадових окладів;
- д) довідники.

3. *Локальні нормативно-правові акти про преміювання на підприємстві приймають такі суб'єкти:*

- а) збори трудового колективу;
- б) власник;
- в) рада бригадирів;
- г) профком;
- д) загальні збори акціонерів.

4. *Доплати до заробітної плати:*

- а) за високу професійну майстерність;
- б) за високі досягнення в праці;
- в) за звання «майстер» по професії;
- г) за керівництво бригадою;
- д) за суміщення професій і посад.

Заповніть пропуски:

5. *Обчислення середньої заробітної плати для оплати часу вимушеного прогулу провадиться виходячи з виплат за останні ___ календарних місяців роботи, що передують місяцю настання вимушеного прогулу:*

- а) 12;
- б) 2;
- в) 8;
- г) 6;
- д) 9.

Дайте відповіді на окремі питання, що надійшли до професійних бухгалтерських засобів масової інформації за період 2005-2007 рр.

а) Працівник хоче видати іншій особі довіреність на отримання його заробітної плати. Яким чином така довіреність має бути оформлена? Чи може вона бути постійною (скажімо, на рік) чи тільки разовою? Чи можна оформляти довіреність щомісяця?

б) Один із працівників підприємства, що працював за сумісництвом, помер. Заробітна плата нарахована за фактично відпрацьований час. На момент

смерті працівник перебував у шлюбі та мав повнолітніх дітей від попереднього шлюбу. Кому і на підставі яких документів необхідно виплатити заробітну плату?

с) Працівник учинив на роботі крадіжку, ведеться слідство. Чи можна його на час слідства відсторонити від роботи і не нараховувати заробітну плату?

д) Чи може підприємство за бажанням працівника перерахувати його заробітну плату на картковий рахунок його дружини?

е) Інколи працівники підприємства відпрошуються з роботи: хто на цілий день, хто на кілька годин (наприклад, до зубного лікаря). Чи необхідно та якими документами оформляти таку відсутність на робочому місці? Чи зберігається в цьому разі заробітна плата?



Література

Божко В. М. Поняття заробітної плати / В. М. Божко // Вісн. Нац. ун-ту. внутр. справ. — 2005. — Вип. 29. — С. 267-275.

Гетьманцева Н. Співвідношення централізованого і локального методів правового регулювання оплати праці / Н. Гетьманцева // Право України. — 1997. — № 12. — С. 66-70.

Колот А. М. Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення / А. М. Колот. — К. : Фірма «Праця». — 1997 р.

Кучма М. И. Гарантии и компенсации / М. И. Кучма, Е. А. Хлистова. — М. : Профиздат, 1982. — 192 с.

Матвієнко П. До питання державного регулювання оплати праці в Україні / П. Матвієнко // Вісн. Нац. Акад. держ. упр. при Президентові України. — 2006. — № 4. — С. 79 - 89.

Лаптій І. Оплата праці і заробітна плата: щодо питання термінології / І. Лаптій // Право України. — 2005. — № 7. — С. 81 - 84.

Сімутіна Я. В. До питання про поняття заробітної плати / Я. В. Сімутіна // Часоп. Київ, ун-ту права. — 2004. — № 1. — С. 75 - 81.

Тема 10. Правове забезпечення дисципліни праці

План практичного заняття

1. Поняття дисципліни праці й методи її забезпечення.
2. Правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку.
3. Поняття, підстави, види заохочень і порядок їх застосування.
4. Поняття і види дисциплінарної відповідальності працівників.
5. Спеціальна дисциплінарна відповідальність: сутність, сфера дії, правове регулювання.
6. Дисциплінарний проступок як підстава для дисциплінарної відповідальності.
7. Стягнення за порушення трудової дисципліни: види і порядок застосування.



Завдання для перевірки знань

Завдання 1. Дайте визначення письмово поняття таких термінів: «трудова дисципліна», «внутрішній трудовий розпорядок», «дисциплінарний проступок», «склад дисциплінарного проступку», «загальна дисциплінарна відповідальність», «спеціальна дисциплінарна відповідальність».

Завдання 2. Підготуйте проекти наказів: про притягнення старшого інженера відділу охорони праці до дисциплінарної відповідальності за порушення законодавства з охорони праці; про притягнення слюсаря приватного підприємства за прогул без поважних причин.

Завдання 3. Подумайте над термінами «трудова дисципліна» і «дисципліна праці». Чи тотожні ці поняття? Чому для назви глави 10 КЗпП України законодавець обрав перший, а не другий?

Завдання 4. У чому, на вашу думку, проявляється на підприємствах «обстановка нетерпимості до порушень трудової дисципліни» (ст. 140 КЗпП України)?

Завдання 5. Чи може декан юридичного факультету оголосити «догану» студенту 3 курсу? А лаборанту кафедри?

Завдання 6. Чи відрізняються між собою заходи дисциплінарного впливу та заходи дисциплінарної відповідальності? Обґрунтуйте.

Завдання 7. Чим пояснити, що при звільненні за пунктами 2 і 3 ст. 41 КЗпП України не можна застосувати правила ст. 148 КЗпП України?

Задачі

Задача 1. У правилах внутрішнього трудового розпорядку Харківського заводу самохідних шасі адміністрації надано право знижувати терміном до 3-х місяців кваліфікаційні розряди і категорії робітникам за грубе порушення технологічної дисципліни, що призводить до зниження якості продукції, а за неякісні деталі, не прийняті відділом технічного контролю, звільнити з роботи.

Чи законний припис правил? Чи має право власник своїми актами (наказами) брати участь у регулюванні внутрішнього трудового розпорядку? Яким може бути таке регулювання?

Задача 2. При затвердженні правил внутрішнього трудового розпорядку АТ «Ятрань» було запропоновано до переліку заходів дисциплінарних стягнень включити такі заходи: зауваження; попередження; догану; сувору догану; звільнення.

Чи правомірна така пропозиція?

У якому порядку затверджуються правила внутрішнього трудового розпорядку?

Задача 3. Інженер Романюк був звільнений з роботи 18 березня 2000 р. за п. 3 ст. 40 КЗпП України за систематичне невиконання обов'язків, покладених на нього трудовим договором.

При розгляді позову про поновлення на роботі в суді з'ясувалося, що за час роботи на підприємстві він дійсно порушував трудову дисципліну, за що адміністрація оголошувала йому догану в жовтні 1999 р., в січні 1998 р., а 12 березня 2000 р. Романюк спізнився на роботу, за що і був звільнений.

Яке рішення повинен винести суд?

Який порядок звільнення за п. 3 ст. 40 КЗпП України?

Задача 4. Електромонтер Ситін без дозволу начальника цеху погодився на одне чергування замінити електромонтера Іванова. На це чергування Ситін з'явився в нетверезому стані й не був допущений до роботи.

Кваліфікуйте дії Іванова та Ситіна. Чи є підстави для притягнення їх до дисциплінарної відповідальності?

Задача 5. Директор меблевої фабрики видав наказ такого змісту: "Столяру ІV розряду Сліпченку за невідвідування вечірнього відділення коледжу понизити на один розряд присвоєну йому кваліфікацію і позбавити додаткової заробітної плати".

Чи правомірний даний наказ директора? Чи має право директор застосовувати подібні заходи в даному випадку? Якими можуть бути ці заходи?

Задача 6. За дві години до закінчення робочого дня Галкін та Кірко залишили робочі місця і пішли в кафе відзначити свято. Через одну годину Галкін пішов додому, а Кірко повернувся на робоче місце, щоб закінчити, як він пояснив, почату роботу. Через п'ять днів після дачі письмових пояснень Галкін був звільнений за п.4 ст.40 КЗпП України, а Кірко – за п. 7 ст. 40 КЗпП України.

Чи законне звільнення вказаних працівників?

Задача 7. Сніжка було звільнено з посади лікаря-терапевта поліклініки за таких обставин. Спочатку до нього двічі застосовувалися стягнення: догана – за прогул, потім громадське (товариське зауваження) – за передчасне залишення роботи, тому після вчинення третього порушення (неуважність до хворого) роботодавець був вимушений звільнити його за п. 3 ст. 40 КЗпП України. Вважаючи таке рішення неправильним, Сніжка звернувся з позовом до суду. У позовній заяві він зазначив, що дійсно мав порушення трудової дисципліни, але перше з них (прогул) мало місце під час роботи в іншій організації, трудові відносини з якою були припинені у зв'язку з переведенням на роботу в поліклініку (до відповідача), і що після другого стягнення, яке було застосоване до нього в поліклініці, трудової дисципліни не порушував.

Чи має місце в даному випадку систематичність порушення трудової дисципліни? Яким повинно бути рішення суду?

Задача 8. Працівники аварійної бригади, зміна яких закінчувалася о 22-й год, після виконання роботи з ліквідації прориву на водоводі за півгодини до закінчення зміни неподалік від будинку, де проводили ремонт, почали розпивати

спиртні напої, якими їх пригостив господар будинку. Патрульна служба райвідділу внутрішніх справ о 22 год 30 хв зафіксувала цей факт. Наступного дня начальник райвідділу надіслав на адресу підприємства, де працювали слюсарі, повідомлення про скоєне правопорушення. Керівник підприємства з огляду на те, що вживання спиртних напоїв працівниками набуло резонансу, хоча і не збирався це робити, був вимушений звільнити цих працівників за п. 7 ст. 40 КЗпП України.

Чи зобов'язаний роботодавець таким чином реагувати на повідомлення органу внутрішніх справ? Які обставини має врахувати роботодавець при визначенні заходів дисциплінарного впливу на порушників дисципліни праці?

Задача 9. 20 березня 2011 р. слідчий районної прокуратури Петров з'явився на роботу в стані алкогольного сп'яніння.

Після проведення службового розслідування, яке було закінчено 15 травня 2011 р., прокурор області 18 травня 2011 р. видав наказ про звільнення Петрова з посади слідчого з позбавленням класного чину.

Чим встановлено й у чому полягають особливості притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників прокуратури? Чи відповідають законодавству дії прокурора області?

Задача 10. Трощенко працював майстром на гірничому підприємстві. 7 квітня 2011 р. він був звільнений відповідно до п. 3 ст. 40 КЗпП України за те, що курих та користувався відкритим вогнищем на території гірничого підприємства. Трощенко перед зверненням до суду звернувся до юриста за консультацією з питаннями: чи поширюється на нього дія КЗпП України і чи слід користуватись Положенням про дисципліну працівників гірничих підприємств у цьому випадку?

Яку відповідь повинен дати юрист?

Задача 11. Тимошенко працював газозварником на заводі. За брак у роботі йому було оголошено догану й виплачено половину премії, передбаченої в Положенні про преміювання, а з його зарплати утримали половину середньомісячного заробітку в часткове відшкодування завданої ним шкоди. Тимошенко звернувся до суду із заявою, в якій вимагав визнати неправильним застосування до нього за одне порушення одразу декількох стягнень.

Які засоби впливу можуть бути застосовані до Тимошенка за брак у роботі? Чи справедлива скарга Тимошенка? Яке рішення повинен винести суд?

Задача 12. Давидов працював у технікумі викладачем фізкультури. Наказом директора від 19 січня 2011 р. його звільнено за прогули, вчинені, на думку адміністрації, з 10 грудня 2011 р. Давидов вважав звільнення неправильним: прогули він вчинив у 2010 р. Давидов звернувся до суду з позовом про поновлення його на роботі і виплату зарплати за вимушений прогул. Директор технікуму не заперечував, що йому стало відомо про здійснені

позивачем прогули без поважних причин після подання ним 19 грудня 2010 р. лікарняних листків, але вважав, що він має право звільнити Давидова, оскільки той здійснив декілька прогулів і за це повинен нести відповідальність.

Чи законні дії директора? Чи має правове значення час їх здійснення? Як вирішити справу?



Література

Барабаш О. Т. Відповідальність за порушення трудової дисципліни / О.Т. Барабаш. — К. : Вища шк., 1997.

Барабаш О. Т. Дисципліна праці: навч. посіб. / О. Т. Барабаш. — Х. : УкрЮА, 1994.

Бородін І. Дисциплінарна відповідальність та дисциплінарне провадження / І. Бородін // Право України. — 2006. — № 12. — С. 93-97.

Домбругова А. Розірвання трудового договору як захід дисциплінарного стягнення / А. Домбругова // Юрид. Україна. — 2003. — № 8. — С. 67-73.

Кожушко С. Трудова дисципліна у системі елементів трудових правовідносин / С. Кожушко // Право України. — 2005. — №9. — С. 89-91.

Неумивайченко Н. Правила поведінки державних службовців / Н. Неумивайченко // Право України. — 2001. — № 2. — С. 80-83.

Панасюк О. Про "внутрішній трудовий розпорядок" як категорію трудового права / О. Панасюк // Право України. — 2005. — № 4. — С. 100-104.

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

Хуторян Н. М. Правове регулювання дисципліни праці в новому Кодексі України про працю / Н. М. Хуторян // Удосконалення трудового законодавства в умовах ринку. — К. : Ін Юре, 1999. — С. 103-117.

Щербина В. І. Дисциплінарні санкції: проблеми ефективності в умовах ринкових відносин / В. І. Щербина // Підприємництво, госп-во і право. — 2006. — № 10. — С. 45 - 49.

Яковлева Г. О. Щодо поняття грубого порушення трудових обов'язків / Г. О. Яковлева // Пробл. законності. — 2001. — Вип. 51. — С. 163-170.

Ярошенко О. М. Дисципліна праці і відповідальність за її порушення / О. М. Ярошенко // Пробл. законності. — 1998. — Вип. 34. — С. 142-146.

Тема 11. Матеріальна відповідальність працівників за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації

План практичного заняття

1. Поняття, значення і функції матеріальної відповідальності у трудовому праві, її відмінності від цивільно-правової відповідальності.
2. Підстава та умови матеріальної відповідальності працівників.
3. Види матеріальної відповідальності працівників.
4. Випадки, що виключають матеріальну відповідальність.

5. Зміст і порядок укладення договору про повну матеріальну відповідальність.
6. Визначення розміру та порядок покриття матеріальної шкоди, заподіяної працівником.
7. Відшкодування моральної шкоди у трудових відносинах.



Завдання для перевірки знань

Завдання 1. Вкажіть відмінності:

- а) матеріальної відповідальності за трудовим правом та майнової відповідальності за цивільним правом;
- б) матеріальної відповідальності працівників та матеріальної відповідальності військовослужбовців.

Завдання 2. Що слід розуміти під нормальним виробничо-господарським ризиком? Які обставини виключають матеріальну відповідальність за трудовим правом?

Завдання 3. Дайте визначення поняття таких термінів: «матеріальна відповідальність за трудовим правом», «підстава матеріальної відповідальності», «умови матеріальної відповідальності», «пряма дійсна шкода», «господарський ризик», «крайня необхідність», «обмежена матеріальна відповідальність», «повна матеріальна відповідальність».

Завдання 4. Підготуйте проект наказу про притягнення працівника до матеріальної відповідальності: за шкоду, заподіяну працівником через випуск бракованої продукції; за шкоду, що виникла внаслідок незбереження працівником увіреного йому майна на підставі договору про повну матеріальну відповідальність; за шкоду, що виникла внаслідок проведених підприємством зайвих виплат через недбале оформлення документів бухгалтером; за шкоду, заподіяну пошкодженням комп'ютера, що належить підприємству, під час його самовільного використання.

Тестові завдання

Доберіть правильну відповідь:

1. На працівника не може бути накладена матеріальна відповідальність за шкоду, заподіяну роботодавцю:
 - а) через недбалість;
 - б) у стані необхідної оборони;
 - в) заподіяну зайвими грошовими виплатами;
 - г) знеціненням документів;
 - д) яку можна віднести до категорії нормального виробничо-господарського ризику;
2. Обов'язок доказування вини працівника, яким заподіяна шкода, покладається на:
 - а) самого працівника;
 - б) роботодавця;
 - в) це визначається договором про матеріальну відповідальність;
 - г) комісію, яка призначається роботодавцем;

д) правоохоронні органи.

3. *Вкажіть умову, за якої може укладатися договір про повну колективну (бригадну) відповідальність:*

а) працівники об'єднані в бригаду;

б) бригаді передаються матеріальні цінності для роботи;

в) роботодавцем створені умови працівникам, необхідні для нормальної роботи і забезпечення повного збереження переданих їм цінностей;

г) бригада не заперечує проти укладення договору про повну колективну (бригадну) матеріальну відповідальність;

д) роботодавець зобов'язує бригаду укласти договір.

4. *В якому випадку застосовується кратний розмір обчислення заподіяної шкоди:*

а) нестача готівки в магазині;

б) нестача готівки в банку;

в) викрадення деталей для внутрішньовиробничих потреб;

г) завдання шкоди в нетверезому стані;

д) завдання шкоди не при виконанні трудових обов'язків.

Задачі

Задача 1. Виконроб Усенко не надав своєчасно відповідних розпоряджень, а тому бригаду не було забезпечено цементом. Бригада з 22 осіб не працювала повний робочий день, і за час простою робітникам було виплачено 5000 грн. Директор тресту видав наказ про відрахування із зарплати Усенка всієї суми, виплаченої робітникам. Місячна ставка Усенка становить 1900 грн., а середній заробіток – 2300 грн. Усенко звернувся до суду.

З'ясуйте, чи є підстава та умови для матеріальної відповідальності Усенка. Вирішіть справу.

Задача 2. На меблевій фабриці "Зоря" неодноразово мали місце випадки простою робітників з вини слюсаря-наладчика Олексенка, який, одержавши заявку на наладку, часто цю роботу не виконував, прогулювався територією заводу, передчасно йшов на перерву. Власник був змушений виплатити робітникам за простій не з їх вини 4500 грн. За несвоєчасну наладку, в результаті якої допущено простій і заподіяно фабриці шкоду, власник відрахував із зарплати Олексенка 50 % суми, виплаченої за простій працівникам.

Чи є підстави та умови притягнення Олексенка до матеріальної відповідальності? Чи правомірні дії адміністрації?

Задача 3. Сільгосппідприємство пред'явило позов до агронома Кушніра про стягнення вартості дерев, які загинули з його вини за таких обставин: агроном Кушнір прочитав у журналі "Сад і город" про спосіб збереження дерев шляхом обмазки їх сумішшю негрола із солом'яною золою. Кушнір обмазав дерева сумішшю, а навесні вони загинули. Заперечуючи проти позову, Кушнір пояснив, що він намагався врятувати дерева від потрави їх зайцями, які кожної зими знищували до чверті саду.

Чи є вина Кушніра в загибелі саду? Чи нанесена матеріальна шкода сільгосппідприємству? Як повинен бути вирішений спір?

Задача 4. У сільськогосподарському кооперативі на площі 60 га не зійшов соняшник. При перевірці виявилось, що тракторист Івакін посадив насіння втричі глибше, ніж передбачалося технологією. Директор сільськогосподарського кооперативу видав наказ про відрахування з зарплати тракториста вартості неодержаного соняшника, виходячи із середньої врожайності.

Чи є в даному випадку підстави для притягнення Івакіна до матеріальної відповідальності? Чи правомірний наказ директора?

Задача 5. Директор ТОВ видав наказ про відрахування з їзових Ноженка та Остапенка 3250 грн. У наказі вказувалося, що їзові несвоєчасно подавали зелену підкормку для корів, внаслідок чого надої молока знизилися порівняно з минулим літом на 528 л.

Чи законний наказ? Чи є підстава та умови для притягнення їзових до матеріальної відповідальності?

Задача 6. Водій сільгосппідприємства "Першотравневий" Черленяк, використовуючи без дозволу адміністрації автомашину в особистих цілях, потрапив у аварію. Вартість ремонту склала 1800 грн. Крім цього, внаслідок дощу загинуло на току зерно вартістю 7400 грн, яке нічим було вивезти. Директор сільгосппідприємства подав позов про стягнення з Черленяка 9200 грн.

Чи підлягає позов задоволенню та в якому обсязі?

Задача 7. Севрюк працював бджолярем фермерського господарства. Протягом року на пасіці загинуло десять бджолосімей, чим господарству заподіяно шкоду на суму 950 грн. У суді, який розглядав позов, представник господарства вимагав стягнути всю суму заподіяної Севрюком шкоди, бо після зимівлі він несвоєчасно виконав пересадку бджіл в оброблені й продезинфіковані вулики, не забезпечив належного догляду за бджолами. Суд позов задовольнив і стягнув із Севрюка 950 грн, мотивуючи це тим, що з ним було укладено договір про повну матеріальну відповідальність.

Чи є в бездіяльності Севрюка склад трудового майнового правопорушення? Якщо так, то в якому розмірі Севрюк може нести матеріальну відповідальність? Чи правильне рішення суду?

Задача 8. У глядача Тарасенка в театрі зникла з гардероба шуба, оцінена у 16000 грн. Адміністрація виплатила Тарасенку вартість шуби і запропонувала гардеробнику Мелешку внести цю суму. Мелешко визнав свою вину, але заявив, що отримує 2200 грн на місяць, тому не може сплатити 16000 грн, тим більше, що договір про повну матеріальну відповідальність не було укладено. Адміністрація театру пред'явила позов до Мелешка.

Чи підлягає позов задоволенню? Хто і в якому обсязі повинен нести матеріальну відповідальність?

Задача 9. Кульченко працювала завідуючою складом і допустила помилку при складанні акта приймання одержаного товару щодо його кількості. Унаслідок цього база не змогла пред'явити постачальнику претензію на суму 750 грн нестачі посуду для їдальні. Оскільки з Кульченко укладено договір про повну матеріальну відповідальність, до неї був пред'явлений позов на цю суму.

Чи має місце майнова шкода? Як суд повинен вирішити дану справу?

Задача 10. 28 жовтня директор заводу звільнив за прогул Мороза, Пархоменка, Дудніка. Вони звернулися з позовом до суду про поновлення на роботі. У ході засідання виявилось, що працівники були відсутні на роботі у зв'язку з тим, що вони як донори здавали кров, а згоду на звільнення дав голова виборного органу первинної профспілкової організації. Суд поновив позивачів на роботі та стягнув за три місяці вимушеного прогулу на користь Мороза – 3861 грн, Пархоменка – 3906 грн, Дудніка – 3822 грн. Директор заводу був притягнутий до справи як третя особа на стороні відповідача.

Чи є підстава та умови для притягнення директора до матеріальної відповідальності? Якщо так, то в якому розмірі?

Задача 11. Прокурор Лозівського р-ну подав позов до директора ЛКМЗ про стягнення заподіяної ним шкоди, викликаной тим, що рішенням суду на роботі поновлена Іванченко, яку звільнили за п. 1 ст. 40 КЗпП, і їй сплачено зарплату за час вимушеного прогулу в розмірі 5450 грн. Поновлення суд мотивував тим, що на засіданні виборного органу первинної профспілкової організації, де розглядалося питання про надання згоди на її звільнення, з 11 членів були присутні лише 5.

Чи є підстави притягнення директора до матеріальної відповідальності? Чи підлягає позов задоволенню?

Задача 12. Каменяр Пінчук 1 вересня 2010 р. звернувся до керівника підприємства "Ранок" із заявою про звільнення за власним бажанням. Але директор не підписав заяви Пінчука, пояснивши, що не видасть наказ про його звільнення до того часу, поки бригадир будівельників Ісаєв разом з Пінчуком не розрахується з підприємством за цемент, який зберігався на будівельному майданчику просто неба і був зіпсований дощем. При цьому директор повідомив Ісаєва, що в нього є пояснення інших працівників, які свідчать, що бригадир будівельників Ісаєв та каменяр Пінчук не вжили жодних заходів, щоб зберегти цемент від дощу, через що підприємству було завдано шкоди на суму 15000 грн.

1 січня 2011 р. Пінчук звернувся з позовом до суду щодо розірвання трудового договору, а також притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності.

Яке рішення повинен винести суд ?

Задача 13. Лаборант Воронков, проводячи лабораторні дослідження, підключив прилад до мережі високої напруги, внаслідок чого останній став повністю непридатним. Наказом по інституту Воронкову оголосили догану, і зобов'язання відшкодувати заподіяну шкоду в повному розмірі. Воронков заперечував, посилаючись на те, що прилад він зіпсував випадково, а застосування двох стягнень за один проступок незаконне.

Чи можливе застосування матеріальної відповідальності одночасно з дисциплінарною?

Чи є умисна вина необхідною умовою для покладення на працівника матеріальної відповідальності?

Яку відповідальність має нести Воронков за знищення приладу?

Задача 14. Качмар працював інженером на заводі. 25 червня 2003 р. він виїхав з шофером Дідиком на автомашині заводу у відрядження. Зупинившись на відпочинок, Качмар і Дідик вживали алкогольні напої, потім Качмар, витягнувши у сплячого водія ключі запалювання, поїхав на машині за горілкою. Дорогою Качмар попав в аварію, чим заподіяв заводу матеріальну шкоду на суму 1569 грн. Керівник підприємства викликав юрисконсульта і зажадав консультації щодо притягнення винних до юридичної відповідальності.

Надайте консультацію.

Задача 15. Водій міжрайбази Костюк перевозив у машині райспоживспілки тканини. Дорогою його машина потрапила в аварію, внаслідок якої водій отримав травму і на машині швидкої допомоги був доставлений до лікарні.

Автоінспекцією встановлено, що причиною аварії став незаконний обгін машини райспоживспілки автофургоном. Після оприходування товару, що його перевозив Костюк, було встановлено недостачу одного рулону шерсті. База пред'явила позов до Костюка про відшкодування вартості рулону шерсті, зазначивши, що з ним було укладено договір про повну матеріальну відповідальність.

Чи підлягає позов бази задоволенню?



Література

Алексєєнко Л. Актуальні питання матеріальної відповідальності в трудовому праві / Л. Алексєєнко // Юрид. журн. — 2006. — № 7. — С. 50-52.

Венедиктов В. С. Теоретические проблемы юридической ответственности в трудовом праве / В. С. Венедиктов. — Х. : Консум, 1996.

Коротка О. М. Підстава і умови матеріальної відповідальності за трудовим правом / О. М. Коротка // Право і безпека. — 2002. — № 2. — С. 74-76.

Московченко М. Матеріальна відповідальність працівника / М. Московченко // Юрид. Україна. - 2003. — № 3. — С. 73 – 77.

Стависский П. Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве / П. Р. Стависский. — Одесса: Вища шк., 1982.

Старцев О. Концептуальні засади подальшого розвитку інституту матеріальної відповідальності державних службовців органів виконавчої влади України / О. Старцев // Підприємництво, госп-во і право. — 2002. — № 11. — С. 63 - 66.

Суровська Л. І. Юридичні гарантії при притягненні працівників до матеріальної відповідальності / Л. І. Суровська // Укр. право. — 1999. — № 2. — С. 91 - 96.

Хуторян Н. М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин: моногр. / Н. М. Хуторян. — К.: Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2002.

Хуторян Н. М. Трудове правопорушення як підстава матеріальної відповідальності / Н. М. Хуторян // Юрид. вісн. — 2002. — №3. — С. 110-115.

Чернадчук В. Право на відшкодування моральної шкоди: деякі аспекти / В. Чернадчук // Право України. — 2000. — №3. — С. 106-109.

Яковлев В. Договір про повну матеріальну відповідальність – юридична підстава матеріальної відповідальності працівників / В. Яковлев // Право України. — 2001. — № 12. — С. 87 - 90.

Тема 12. Підготовка і підвищення кваліфікації працівників

(для самостійного вивчення)

1. Правове регулювання підготовки кадрів.
2. Професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації працівників.
3. Види професійного навчання кадрів.
4. Організаційно-правові питання професійного навчання працівників.
5. Підвищення кваліфікації керівних працівників та фахівців.



Література

Дрозач М. Розвиток професійного навчання кадрів на виробництві в контексті зарубіжного досвіду / М. Дрозач // Наука та інновації. — 2008. — № 3. — Т. 4. — С. 88 - 94.

Манжула А. Проблеми кадрової політики та принципи організаційно-правової роботи з кадрами в органах внутрішніх справ / А. Манжула, Д. Невесьолов // Підприємство, госп-во і право. — 2005. — №5. — С. 111-115.

Мовчан А. О. Правове регулювання відносин із добору кадрів у сучасних умовах: моногр. / А. О. Мовчан. — Сімферополь, 2010. — 192 с.

Щотова Ю. М. Працевлаштування молоді як складова інституту працевлаштування в трудовому праві України / Ю. М. Щотова // Бюл. М-ва юстиції України. — 2006. — № 1. — С. 80-85.

Черновська С. М. Правові аспекти регулювання направлення наукових працівників за кордон у відрядження, на стажування, підвищення кваліфікації та на роботу / С. М. Черновська // Держава і право: юрид. і політ. науки. — 2006. — Вип. 33. — С. 366-370.

Тема 13. Охорона праці

(для самостійного вивчення)

1. Охорона праці як інститут трудового права.
2. Правове регулювання організації охорони праці на виробництві.
3. Нормативно-правові акти з охорони праці.
4. Регулювання охорони праці у колективному договорі, угоді.
5. Навчання з техніки безпеки. Види інструктажу.
6. Обов'язкові медичні огляди працівників певних категорій.
7. Порядок розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань, виробничих аварій на підприємствах, в установах, організаціях



Завдання для перевірки знань

Завдання 1. Дайте визначення письмово поняття «охорона праці»; назвіть нормативно-правові акти, які регулюють відносини з охорони праці на підприємстві, основні гарантії прав працівників у сфері охорони праці.

Завдання 2. Вкажіть основні права та обов'язки працівників у сфері відносин з охорони праці і розкрийте їх зміст.

Завдання 3. Яка система заходів передбачена законодавством щодо індивідуального захисту від шкідливого впливу виробничих чинників?

Завдання 4. Хто і в якому порядку несе обов'язок стосовно розслідування нещасних випадків на підприємстві? Яким законодавством регулюється ця процедура?

Завдання 5. Який порядок оплати праці працівників, переведених на іншу роботу у зв'язку з каліцтвом або іншими ушкодженням здоров'я, пов'язаним із виконанням трудових обов'язків?

Задачі

Задача 1. Матвійчук, повертаючись додому неосвітленою вулицею пізно вночі після закінчення роботи, упав з велосипеда і зламав ногу. Свідками були троє працівників заводу, які закінчили роботу разом з ним. Вони викликали швидку допомогу, і постраждалого відвезли до лікарні. Унаслідок цієї травми Матвійчук став інвалідом другої групи. Скласти акт про нещасний випадок на заводі відмовились, пояснивши, що це побутова травма.

Чи законною є відмова скласти акт про нещасний випадок?

Задача 2. Коваль упродовж 8 місяців не користувалася перервами для годування дитини у зв'язку з віддаленістю від заводу свого місця проживання. Після 8 місяців, коли вона припинила годувати дитину груддю, Коваль стала вимагати оплати невикористаних перерв як понаднормової роботи. Адміністрація відмовила, тоді Коваль звернулася з іншою заявою, у якій підрахувала всі перерви і просила компенсувати їх відповідним продовженням відпустки. У цьому їй також відмовили. Коваль звернулася до комісії з трудових спорів.

Як вирішити спір?

Задача 3. Лаборант Вітко відмовлялася пройти інструктаж щодо правил роботи із новими реактивами, які надійшли до лабораторії. Вона без поважних причин не прийшла на інструктаж, за що адміністрація оголосила їй догану. Наступного дня після цього при змішуванні реактивів у Вітко в руках вибухнула колба, і вона отримала великі опіки.

Назвіть і проаналізуйте склад правопорушення у зазначеному випадку. Чи несе власник відповідальність за цей нещасний випадок?

Задача 4. Ткаченко під час виконання роботи з розвантаження обладнання на базі відділу технічного постачання управління "Сантехмонтаж" отримав удар по голові чавунним брусом, унаслідок чого втратив працездатність. Керівництво управління "Сантехмонтаж" відмовлено йому у видачі акта про нещасний випадок за відсутністю доказів, які підтверджують отримання травми. На його думку, непрацездатність наступила в результаті пухлини головного мозку, а не травми. Ткаченко вважав, що пухлина головного мозку – наслідок удару по голові, та наполягав на складанні акта про нещасний випадок на виробництві.

Куди може бути оскаржена відмова складання акта про нещасний випадок на виробництві?

Задача 5. Робітник хлібокомбінату Білик в обідню перерву в пошуках їдальні вийшов за межі комбінату. Недалеко від комбінату Білик отримав травму від наїзду автомашини, власника якої установити не вдалося. При складанні акта про нещасний випадок виник спір про те, чи пов'язаний цей випадок із виробництвом. Білик наполягав на тому, що, оскільки підприємство не забезпечило своїх працівників можливістю користуватися в обідню перерву їдальнею за місцем роботи, цей випадок необхідно вважати пов'язаним із виробництвом з усіма наслідками, що з цього випливають. Адміністрація заперечувала й стверджувала, що шкоду спричинено джерелом підвищеної небезпеки не на території підприємства і не в момент виконання трудових обов'язків, отже, цей випадок не пов'язаний із виробництвом.

Як вирішити спір?

Задача 6. Повертаючись з роботи, Мельник зайшов на стадіон подивитися футбольний матч. Після закінчення матчу він поспішав додому і при посадці в переповнений трамвай пошкодив собі руку. Через тиждень, коли він вийшов на роботу, Мельник вимагав складення акта про нещасний випадок і оплати листка непрацездатності у розмірі 100% середньої зарплати.

Як вирішити дане питання?

Задача 7. Водій автобуса Бакай отримав спецодяг – бавовняний костюм – терміном на 1 рік. Через півроку він був звільнений "за систематичне використання машини з метою особистої наживи", як було вказано в наказі. При звільненні адміністрація запропонувала йому повернути костюм, на що Бакай відповів відмовою.

Як вирішити спір?

Задача 8. Сімнадцятирічний Лупан на підставі поданої ним заяви був прийнятий на роботу у ТОВ "Світанок" помічником комбайнера. Через 15 днів мати Лупана, посилаючись на те, що син поступив на роботу без її згоди (йому необхідно продовжувати навчання в технікумі), вимагала від голови ТОВ звільнити його, а також видати їй зароблені гроші, оскільки син її є неповнолітнім.

Чи підлягає вимога матері Лупана задоволенню? Який порядок прийому на роботу неповнолітніх?



Література

Баклан О. Контрольно-наглядова діяльність у сфері охорони праці: окремі питання / О. Баклан // Право України. — 2000. — № 10. — С. 69, 70. 81.

Гарашенко Л. П. Охорона праці працівників за законодавством Європейського Союзу / Л. П. Гарашенко // Часоп. Київ, ун-ту права. — 2006. — №3. — С 97- 102.

Дей М. О. Методологія гармонізації законодавства України з охорони праці до законодавства ЄС / О. М. Дей // Часоп. Київ, ун-ту права. — 2010. — № 3. — С. 280 - 283.

Жуковіна Л. Медичні огляди: право чи обов'язок? / Л. Жуковіна // Юрид. журн. — 2007. — № 7-8 (№7). — С. 36. 37.

Ізуїта П. О. Забезпечення здорових та безпечних умов праці як одна з юридичних гарантій суб'єктів трудових правовідносин / П. О. Ізуїта // Право і безпека. — 2006. — № 5/4. — С. 105-107.

Корякіна І. І. Проблемні питання гармонізації законодавства України з охорони праці із законодавством Європейського Союзу / І. І. Корякіна // Держава і право: юрид. і політ, науки. — 2006. — Вип. 32. — С. 338 - 345.

Коляда Т. А. Правове регулювання охорони праці у контексті ствердження ідеї соціальної держави / Т. А. Коляда // Право і безпека: наук. журн. — 2010. — № 3. — С. 203 - 207.

Кравцов Д. М. Нещасний випадок виробничого характеру: істотні ознаки та відмінності від суміжних понять / Д. М. Кравцов // Право України. — 2002. — № 12. — С. 108 - 111.

Кравцов Д. М. Значення вини сторін трудових правовідносин при кваліфікації трудового каліцтва / Д. М. Кравцов // Вісн. Львів, ун-ту: Сер. правова. — 2002. — Вип. 37. — С. 363 -367.

Лукашева Н. Правове регулювання медичних оглядів працівників / Н. Лукашева // Підприємництво, госп-во і право. — 2005. — № М. — С. 133-137.

Мірошниченко О. Проблеми правового регулювання охорони праці на сучасному етапі / О. Мірошниченко // Юрид. Україна. — 2009. — № 1. — С. 78 - 81.

Тема 14. Трудові спори

План практичного заняття

1. Поняття і види трудових спорів, причини їх виникнення.
2. Організація комісії по трудових спорах, її компетенція. Порядок виконання рішень КТС.
3. Колективні трудові спори: предмет, сторони, момент виникнення.
4. Органи та порядок вирішення колективних трудових спорів.
5. Поняття страйку та порядок його проведення.
6. Національна служба посередництва і примирення. Її роль у вирішенні колективних трудових спорів.



Завдання для перевірки знань

Завдання 1. Спробуйте розібратися з термінологією: «трудові спори», «трудові суперечки», «трудові конфлікти», «розбіжності між роботодавцем та працівником».

Завдання 2. Порахуйте, за якої найменшої кількості поданих голосів «за» рішення КТС буде вважатися ухваленим, якщо до її складу обрано 10 членів? А 13, 17, 20?

Завдання 3. Проаналізуйте порядок вирішення колективного трудового спору примирною комісією і трудовим арбітражем. Що є спільного й особливого у процедурі та результатах діяльності цих органів?

Завдання 4. До компетенції яких органів входить розгляд таких спорів?

- про поновлення на роботі за заявою працівника, звільненого за результатами випробування;
- між працівниками і профкомом про розмір допомоги в разі тимчасової непрацездатності;
- за заявою працівника про визнання недійсними умов трудового договору, що суперечать законодавству про працю;
- між власником і профкомом про перегляд і введення нових норм виробітку;
- між працівниками швейної фабрики і директором фабрики про не виплату заробітної плати за два місяці.

Завдання 5. Назвіть законодавчі акти, якими обмежується право на страйк. Які існують підстави для визнання страйків незаконними? Який орган розглядає справу про визнання страйку незаконним? Які наслідки участі працівників у страйку, визнаного судом незаконним? Чи вноситься запис до трудової книжки про участь працівника у страйку, визнаного судом незаконним?

Тестові завдання

Знайдіть правильну відповідь.

Рішення трудового арбітражу про вирішення колективного трудового спору (конфлікту):

- 1) є обов'язковим для виконання, якщо сторони колективного трудового спору (конфлікту) попередньо уклали про це відповідну угоду;
- 2) є обов'язковим для виконання сторонами колективного трудового спору (конфлікту);
- 3) є обов'язковим для виконання сторонами колективного трудового спору (конфлікту), якщо воно погоджено з територіальним органом Національної служби посередництва і примирення;
- 4) має для сторін колективного трудового спору (конфлікту) характер рекомендації;
- 5) є обов'язковим для виконання, якщо сторони колективного трудового спору (конфлікту) додатково затвердили це рішення.

У випадках, коли працівникам забороняється проведення страйку, колективний трудовий спір (конфлікт) вирішується:

- 1) відповідно Верховним Судом Автономної Республіки Крим, апеляційним, Київським і Севастопольським міським судом за заявою Національної служби посередництва і примирення;
- 2) відповідним апеляційним господарським судом за заявою Національної служби посередництва і примирення;
- 3) відповідно Верховним Судом Автономної Республіки Крим, апеляційним, Київським і Севастопольським міським судом за заявою сторін колективного трудового спору (конфлікту);
- 4) Національною службою посередництва і примирення за заявою сторін колективного трудового спору (конфлікту);
- 5) відповідним загальним місцевим судом за заявою сторін колективного трудового спору (конфлікту);
- 6) відповідним загальним місцевим судом за заявою Національної служби посередництва і примирення.

Задачі

Задача 1. Головний зберігач цінностей Харківського літературного музею Морозова була звільнена з роботи за п. 2 ст. 41 КЗпП України. Приводом звільнення стало те, що в музеї було безладдя, численні музейні цінності не поставлені на облік. Температурний режим не відповідав нормам, що могло призвести до погіршення якості і пошкодження музейних експонатів.

Чи законне звільнення на цій підставі?

Задача 2. Настецька була прийнята на завод "Оргтехніка" контролером ВТК складального цеху (по збиранню кулькових ручок) з 1 грудня 2005 р. На ту ж роботу контролером вона була переміщена в установу ЮЖ 313/54 в цех закритого типу з 18 січня 2006 р. За відмову від переходу на роботу у закритий цех, Настецька була звільнена з роботи за п. 6 ст. 36 КЗпП "За відмову від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці".

Настецька звернулася до суду з позовом про поновлення на попередній роботі. У суді було встановлено, що завод з метою збільшення обсягу випуску продукції організував у виправній установі ЮЖ 313/54 дільницю цеху № 3 по

складанню авторучок. Для забезпечення якості продукції на цій ділянці були встановлені робочі місця комплектувальників і контролерів ВТК. Однак працювати необхідно було з ув'язненими, робота зі спецконтингентом вимагала особливого підходу, додаткових затрат.

Чи підлягає позов задоволенню?

Задача 3. Семенов згідно з наказом був звільнений за власним бажанням з 5 серпня. Він подав у відділ кадрів обхідний лист без підпису голови виборного органу первинної профспілкової організації, комірника і завідуючого бібліотекою. Інспектор відділу кадрів запропонувала знятися з профспілкового обліку, здати книги в бібліотеку, здати в комору електродріль, видану йому для користування, інакше вона не видасть йому трудову книжку. Через те, що голова виборного органу первинної профспілкової організації був у відпустці, бібліотечні книжки Семенов загубив, а дріль зламав, обхідний лист йому не підписали і трудову книжку та належну йому заробітну плату не видали. 29 жовтня Семенов звернувся до суду з вимогою зобов'язати директора видати йому трудову книжку і належну до сплати суму.

Який порядок проведення розрахунку зі звільнюваним? Коли працівникові повинні видати трудову книжку і провести розрахунок? Як бути з відшкодуванням шкоди, заподіяної втратою книг і зіпсуттям дрелі? Яким повинно бути рішення суду?

Задача 4. Корчак, який працював комірником на заводі, подав 8 серпня заяву про звільнення за власним бажанням. Він залишив 9 жовтня роботу, але видати трудову книжку директор відмовився, мотивуючи це тим, що нового працівника підшукати не вдалося, тому передавати матеріальні цінності нікому. Після звернення в КТС, де його вимоги не були задоволені, 15 листопада Корчак звернувся до суду з позовом про поновлення на роботі і стягнення заробітної плати за час затримки видачі трудової книжки, бо без неї він не зміг улаштуватися на роботу, і безперервний трудовий стаж перервався.

Коли працівникові повинна видаватися трудова книжка? Яка відповідальність заводу за затримку видачі трудової книжки? Як вирішити даний спір?

Задача 5. Попов 18 вересня був звільнений з роботи і в цей же день отримав трудову книжку, але у видачі належних йому при звільненні грошей було відмовлено через те, що він не здав спецодяг та інструмент. Після звернення до КТС Попов 29 жовтня подав до суду позов про стягнення відрахованої суми й середнього заробітку за час вимушеного прогулу, викликаного затримкою розрахунку з ним при звільненні, бо це позбавило його можливості переїхати в іншу місцевість і влаштуватися там на роботу.

Як здійснюється розрахунок зі звільненням? Як провадиться розрахунок зі звільненням при наявності спору про розмір належних працівникові сум? Як суд повинен вирішити спір?

Задача 6. У приватну фірму "Ніколь" 3 січня 2011 р. було прийнято Володіну головним бухгалтером за контрактом. У контракті, оформленому в одному примірнику, передбачалося, що його розірвання здійснюється за правилами, викладеними у ст. 36-41 КЗпП України, а також в разі розголошення комерційної таємниці. 15 березня 2011 р. Володіна подала заяву про звільнення за власним бажанням. Директор фірми попросив її попрацювати до 19 квітня 2011 р., щоб здати квартальний звіт. Володіна погодилася на цю умову й продовжувала працювати, але 10 квітня 2011 р. директор фірми видав наказ про звільнення Володіної не за власним бажанням, а за втратою довіри (п.2 ст. 41 КЗпП України).

Чи законне звільнення Володіної? Дайте аргументовану відповідь.

Задача 7. Сендецького звільнено з НВО "Електромашина" у зв'язку із скороченням штату. Вважаючи звільнення незаконним, він звернувся до суду з позовом про поновлення на роботі. У заяві він вказав, що звільнення не було погоджене з виборним органом первинної профспілкової організації профспілки "Солідарність", членом якої він є. Суд відмовив у поновленні на роботі на тій підставі, що Сендецький водночас є членом профспілки працівників енергетики та електротехнічної промисловості, первинна організація якої у НВО "Електромашина" і дала таку згоду, а профспілка "Солідарність" на підприємстві не представлена.

Чи законне звільнення Сендецького?

Задача 8. Петренко працював у НДІ науковим співробітником за контрактом. 24 квітня 2003 р. його було звільнено на підставах, передбачених у контракті (п. 8 ст. 36 КЗпП України). Петренко звернувся до суду з позовом про поновлення на роботі. Суддя залишила позовну заяву без розгляду, бо не був витриманий порядок позасудового попереднього вирішення спору, передбаченого контрактом (третейським судом).

Чи є підстави для прийняття такого рішення?

Задача 9. Директор спортклубу "Локомотив" ВАТ "Пресмаш" звільнив з роботи директора басейну Лівенцова за скороченням штату. Лівенцов звернувся до суду з позовом про поновлення на роботі. Під час розгляду спору з'ясувалося, що виборний орган первинної профспілкової організації на своєму засіданні від 7 вересня 2006 р. не дав згоди на звільнення Лівенцова.

Яке рішення повинен винести суд?

Задача 10. Начальник конструкторського бюро АТ Куцин порушував строки подання креслень на нове обладнання, допускав помилки і був звільнений з роботи за п. 2 ст. 40 КЗпП України. Він не погодився зі звільненням і звернувся до суду з позовом про поновлення на роботі. Суддя відмовив Купину в прийомі позовної заяви, посилаючись на те, що в статуті та колективному договорі АТ містяться положення, згідно з яким трудові спори попередньо розглядаються правлінням АТ.

Чи законною є така відмова? Як вирішити справу?

Задача 11. У виборний орган первинної профспілкової організації заводу звернувся директор заводу з приводу отримання дозволу на звільнення електрозварника Федьковича за прогул без поважних причин. На засідання виборного органу первинної профспілкової організації був запрошений Федькович, який заявив, що 20 грудня він не вийшов на роботу, тому що переплутав зміну. Федькович вважав, що йому слід виходити в другу зміну, а насправді, за графіком, - у першу. Виборний орган первинної профспілкової організації не дав згоди на звільнення Федьковича і запропонував обмежитися накладенням дисциплінарного стягнення. Директор вважав таку відмову неправильною і звернувся до суду.

Як вирішити дану справу?

Задача 12. Викладач математики й фізики Розов звільнений за результатами атестації як такий, що не відповідає посаді. У процесі розгляду позовної заяви в судовому засіданні встановлено, що Розов не був ознайомлений з атестаційним листом і відгуком-характеристикою.

Який порядок проведення атестації педагогічних працівників? Як вирішити спір?

Задача 13. Слюсар об'єднання "Сільгосптехніка" Горбунов 18 травня 2011 р. звільнений за згодою виборного органу первинної профспілкової організації за п. 4 ст. 40 КЗпП України у зв'язку з відсутністю на робочому місці протягом 3,5 год. Він був не згоден із звільненням і звернувся до суду. У судовому засіданні за позовом Горбунова встановлено, що він знаходився не в ремонтному цеху (де його робоче місце), а у виборному органі первинної профспілкової організації з приводу надання йому путівки до будинку відпочинку та в інших підрозділах, де він розшукував голову виборного органу первинної профспілкової організації. Суд визнав звільнення правомірним, оскільки виборний орган первинної профспілкової організації, який дав згоду на звільнення, розглядав справу по суті і дійшов висновку, що факт прогулу – відсутність на робочому місці – мав місце.

Чи правильне рішення суду?

Задача 14. Інженер Зуєв, електромонтер Журавльов і сторож Воронін (який виконував свої трудові обов'язки за графіком) були призначені наказом директора комбінату черговими 9 травня. Цього ж дня група чергових слюсарів проводила в одному цеху терміновий ремонт водопровідної системи. Усім працівникам, зайнятим на комбінаті 9 травня, було надано 22 травня відгул.

Чи правомірні дії власника? Як компенсується робота у святкові дні?

Задача 15. Орловський звернувся до ВАТ "Серп і молот" про стягнення заборгованості з виплати заробітної плати і відшкодування моральної шкоди. У суді встановлено, що він працював на підприємстві з 1981 р. до 1 липня 2011 р. Орловського звільнено за власним бажанням у зв'язку з тим, що не отримував заробітну плату. На момент розгляду справи (5 вересня 2011 р.) розрахунку з ним проведено не було. Позивач вважає, що діями відповідача йому завдано

моральної шкоди, суму якої він визначив у 3000 грн. Через те, що відповідач йому не виплачував заробітної плати, він не може оплачувати комунальні послуги, у нього нема грошових коштів на харчування і придбання одягу, що впливає на його здоров'я.

Яке рішення повинен винести суд?

Задача 16. Якутська, продавець приватного підприємства "Олімпія", 2 квітня 2006 р. була звільнена з роботи "за грубе порушення правил торгівлі" (вдарила покупця рахівницею у груди). Якутська звернулася до суду з позовом про поновлення на роботі. Суду було надано виписку з наказу про звільнення, в якій вказувалось, що Якутська звільнена за п. 2 ст. 41 КЗпП України.

Чи підлягає позов Якутської задоволенню?

Задача 17. У листопаді 2011 р. Східне відділення Національної служби посередництва і примирення (НСПП) в інтересах трудового колективу житлово-експлуатаційної дільниці (ЖЕД) № 3 державного комунального підприємства (ДКП) Кам'янобрідського району м. Луганська звернулось до суду із позовною заявою до цього ДКП про вирішення колективного трудового спору між найманими працівниками ЖЕД і адміністрацією ДКП щодо несвоєчасної виплати заробітної плати.

Заява мотивувалась тим, що 19 квітня 2011 р. цей спір було зареєстровано НСПП, однак вжиті НСПП заходи не привели до виконання відповідачем вимог найманих працівників. Для захисту своїх прав трудовий колектив прийняв рішення проводити страйк.

Суд відмовив у прийнятті позовної заяви, виходячи з того, що на даний спір не поширюється чинність ст. 24 і 25 Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)", а тому НСПП не вправі пред'являти позов до суду.

Ваша думка?

Задача 18. На момент формування трудового арбітражу між сторонами колективного трудового спору виникли розбіжності з персонального складу трудового арбітражу.

Для розв'язання розбіжностей сторони колективного трудового спору звернулися із запитом до обласного відділення Національної служби посередництва і примирення про те, чи можуть входити до складу трудового арбітражу з правом голосу такі особи: директор підприємства Давидов М. П.; начальник цеху Пшеничний А. П.; головний бухгалтер підприємства Лещенко О. О.; голова первинної профспілкової організації підприємства Кротюк М. М.; незалежний посередник, що бере участь у врегулюванні колективного трудового спору, Хворостян О. В.; заступник голови районної державної адміністрації Рябець І. П.; завідувач кафедри приватного права вищого навчального закладу Петрушенко К. Г.

Висловіть свою думку з приводу можливості включення до складу трудового арбітражу зазначених осіб.

Задача 19. Під час проведення страйку сторонами колективного трудового спору були підписані зміни до колективного договору, за якими працівникам, котрі пропрацювали понад 10 років поспіль на цьому підприємстві, надавалася щорічна додаткова оплачувана відпустка тривалістю 7 календарних днів. Однак роботодавець ухилився від виконання умов цих змін, мотивуючи свою відмову відсутністю коштів на оплату такого виду відпусток. Профспілкова організація звернулася до районного суду з позовною заявою, в якій просила суд зобов'язати роботодавця виконати умови підписаних змін до колективного договору. У судових засіданнях представники роботодавця, посилаючись на ст. 231 ЦК України, вказували, що під час підписання змін до колективного договору був порушений принцип свободи волевиявлення при прийнятті сторонами зобов'язань. На думку представників роботодавця, проведення страйку пов'язане з економічним тиском на останнього, а отже, зобов'язання, прийняті ним щодо підписання змін до колективного договору, не можна визнати добровільними. Таким чином, самі зміни, підписані сторонами колективного трудового спору, не тягнуть будь-яких юридичних наслідків, тож не повинні виконуватися роботодавцем.

Яке рішення має прийняти суд?

Задача 20. У листопаді 2011 р. до відділення Національної служби посередництва і примирення в Харківській області звернулася ініціативна група працівників ЗАТ "КАРСІС" із проханням зареєструвати колективний трудовий спір. До цього у восьми структурних підрозділах підприємства пройшли збори за участю понад шістсот працівників, де були розглянуті та затверджені вимоги до керівництва щодо забезпечення виконання умов колективного трудового договору, а саме: виплати винагороди за безперервний стаж роботи (14-ої зарплати) за 2010 р. відповідно до тарифних ставок 2011 р. та з урахуванням інфляційних процесів; дотримуватися виконання положень колективного трудового договору. Вимоги були надіслані голові правління товариства Ломакіну, однак він відмовився їх виконати.

Натомість адміністрація підприємства в односторонньому порядку та без погодження з головою профспілки визначила розмір винагороди на підставі тарифів 2009 р. Саме за цими розрахунками, як ішлося в листі Ломакіна до НСПП, і був намір виплатити винагороду працівникам. Однак працівників це не влаштувало і спонукало їх звернутися до НСПП. Спір та вимоги було зареєстровано.

Як вирішити цей спір?



Література

Бурак В. Я. Трудові спори: порядок їх вирішення в Україні / В. Я. Бурак. — К.: Т-во "Знання", КОО, 2003. — 382 с.

Гончарова Г. Нові форми залучення громадян до розгляду трудових спорів / Г. Гончарова // Підприємництво, госп-во і право. — 2007 — № 8. — С. 30 - 33.

Жернаков В. В. Співвідношення забезпечення та правового захисту соціально-трудових прав / В. В. Жернаков // Акт. пробл. політики: зб. наук. пр. — 2002. — Вип. 13-14. — С. 266 - 269.

Жернаков В. В. Теоретичні та практичні питання інституту захисту прав людини у сфері праці / В. В. Жернаков // Держава і право: юрид. і політ. науки. — 2006. — Вип. 32. — С. 278 - 283.

Запара С. Працівники як суб'єкти трудових правовідносин при вирішенні колективного трудового спору / С. Запара // Право України. — 2004. — № 5. — С. 87 - 89.

Кабанець В. О. До питання про причини трудових спорів / В. О. Кабанець // Право і безпека. — 2005. — № 6. — С. 157 - 160.

Лазор В. В. Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі: моногр. / В. В. Лазор. — Луганськ : Література, 2004. — 352 с.

Лозовой С. В. Особливості розгляду індивідуальних трудових спорів комісіями по трудових спорах / С. В. Лозовой // Південноукр. правнич. часоп. — 2009. — № 1. — С. 6 - 10.

Середа О. Г. До питання про судовий захист права на працю / О. Г. Середа // Акт. пробл. політики: зб. наук. пр. — О. : Юрид. літ., 2002. — Вип. 13 - 14. — С. 211 - 215.

Сильченко С. Забастовка как способ разрешения коллективного трудового спора: сущность. и характеристика / С. Сильченко, Д. Архиреев // Підприємництво, госп-во і право. — 2004. — № 6. — С. 101-104.

Чанишева Г. І. Право на страйк: міжнародні стандарти та законодавство України / Г. І. Чанишева // Право України. — 2000. — № 12. — С. 80-86.

Швець Н. М. Право на страйк та умови його реалізації: моногр. / Н. М. Швець. — Х. : Право, 2009. — 224 с.

Ярошенко О. Проблемні моменти законодавчого регулювання трудових спорів / О. Ярошенко // Вісн. Акад. прав, наук України. — 2005. — № 1. — С. 206 - 214.

Тема 15. Особливості регулювання праці окремих категорій працівників

(для самостійного вивчення)

1. Необхідність правового регулювання трудових відносин за участю окремих категорій працівників.
2. Гарантії, пільги й переваги у сфері праці для жінок.
3. Права неповнолітніх у трудових правовідносинах.
4. Особливості правового регулювання праці осіб зі зниженою працездатністю.
5. Обов'язки роботодавця по створенню необхідних умов для працівників, які поєднують роботу з навчанням.



Биба Н. М. Питання регулювання праці інвалідів в Україні / Н. М. Биба // Пробл. законності. — 2008. — Вип. 68. — С. 219-225.

Биба Н. М. Право на працю особи зі зниженою працездатністю / Н. М. Биба // Пробл. законності. — 2009. — Вип. 103. — С. 96-102.

Войно-Данчишина О. Л. Особливості становища молоді на ринку праці: правовий аспект / О. Л. Войно-Данчишина // Вісн. Харк. Нац. ун-ту внутр. справ. — 2008. — Вип. 41. — С. 309-315.

Коляда Т. А. Форми прояву та сутність диференціації правового регулювання праці неповнолітніх / Т. А. Коляда // Наук. вісн. Юрид. акад. М-ва внутр. справ. — 2004. — № 1 (14). — Д. : Б. в., 2004. — С. 351 -353.

Шульженко І. Диференціація правового регулювання праці за статевою ознакою / І. Шульженко // Право України. — 2007. — №4. — С.4-7.

Шульженко І. Пільги та переваги жінкам у галузі зайнятості та працевлаштування / І. Шульженко // Пробл. правознавства та правоохорон. діяльності. — 2004. — № 2. — С. 219 - 229.

Щотова Ю. М. Правове регулювання працевлаштування молоді в Україні / Ю. М. Щотова. — К. : АПСВ, 2007. — 192 с.

Ярошенко О. М. Проблеми та перспективи правового регулювання зайнятості та праці молоді / О. М. Ярошенко // Вісн. Акад. прав, наук України. — 2004. — № 4 (39). — С. 205 - 213.

Тема 16. Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю

(для самостійного вивчення)

1. Поняття нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю, їх відмінності.
2. Державний нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю.
3. Органи контролю за додержанням законодавства про працю, їх повноваження.
4. Громадський контроль за додержанням законодавства про працю.
5. Повноваження профспілок у сфері контролю за додержанням трудового законодавства.



Завдання для перевірки знань

Завдання 1. В чому полягає нагляд і контроль у сфері трудових відносин?

Завдання 2. Які повноваження Державного департаменту нагляду за додержанням законодавства про працю? Державного комітету України промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду?

Завдання 3. Які правопорушення у сфері законодавства про працю та охорону праці тягнуть за собою кримінальну, адміністративну відповідальність?

Задачі

Задача 1. Державний інспектор праці здійснив перевірку за зверненням Потапова щодо зменшення йому розміру одноразової допомоги. Ушкодження здоров'я настало не тільки з вини роботодавця, а й унаслідок порушення потерпілим вимог нормативно-правових актів з охорони праці. Комісія з розслідування нещасного випадку прийняла рішення про зменшення йому розмірів одноразової допомоги на 10%. За результатами перевірки державним інспектором праці внесено припис заступнику директора з охорони праці з вимогою обґрунтувати підстави прийняття рішення щодо зменшення одноразової допомоги. За невиконання вимог припису його притягнуто до адміністративної відповідальності.

Чи правомірні дії інспектора праці?

Завдання 2. Під час перевірки Державною службою гірничого нагляду та промислової безпеки України на підприємстві "Електроважмаш" документального оформлення та ведення обліку нещасних випадків на виробництві виявлено, що більшість актів оформлено з порушенням вимог законодавства: не вказано причин нещасних випадків, не визначено заходів для їх усунення. Керівника підприємства було притягнуто до адміністративної відповідальності.

Чи правильними є дії Державної служби?

Задача 3. Державний інспектор праці запропонував директору ТОВ "Світанок" обладнати вентиляцію технічної майстерні. Директор ТОВ заперечив, вважаючи розпорядження державного інспектора праці для себе необов'язковим. Інспектор оштрафував директора за недотримання правил з охорони праці.

Чи законні дії державного інспектора праці?



Література

Лагутіна І. В. Державний нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю як форма захисту трудових прав працівників / І. В. Лагутіна // Держава і право: юрид. і політ. науки. — 2005. — Вип. 30. — С. 388 - 393.

Лата Н. Ф. Правове регулювання здійснення нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю / Н. Ф. Лата // Вісн. прокуратури. — 2010. — № 8. — С. 114 - 119.

Подгорна Г. В. Органи нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства. Чи потрібне вдосконалення існуючої системи? / Г. В. Подгорна // Вісн. прокуратури. — 2006. — № 12. — С. 91 - 97.

Попович Є. М. Органи нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю / Є. М. Попович // Вісн. Нац. унту внутр. справ, 2003. — Вип. 23. — С. 254 - 259.

Попович Є. М. Поняття й особливості нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства / Є. М. Попович // Право і безпека. — 2003. — 2 (№ 2). — С. 126 - 131.

Попович Є. М. Удосконалення нормативно-правового забезпечення нагляду органів прокуратури за дотриманням трудового законодавства / Є.М. Попович // Право і безпека. — 2003. — 3(№2). — С. 128-132.

Навчальне видання

ТРУДОВЕ ПРАВО

Методичні рекомендації

Укладач: Прогонюк Людмила Юріївна

Формат 60×84 / 16 Ум. друк. арк.

Тираж 30 прим. Зам № ____

Надруковано у видавничому відділі
Миколаївського національного аграрного університету
54020, м. Миколаїв, вул. Паризької Комуни, 9

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 4490
від 20.02.2013 р.