

Міністерство освіти і науки України  
Сумський державний університет

## **5124 Методичні вказівки**

до проведення семінарських занять і виконання  
самостійної роботи з дисципліни **«Трудове право»**

для студентів спеціальності 081 *«Право»*  
всіх форм навчання

Суми  
Сумський державний університет  
2021

Методичні вказівки до проведення семінарських занять і виконання самостійної роботи з дисципліни «Трудове право» / укладач О. І. Кисельова. – Суми : Сумський державний університет, 2021. – 91 с.

Кафедра адміністративного, господарського права та фінансово-економічної безпеки

## ВСТУП

Трудове право є самостійною галуззю українського законодавства, для якої характерна наявність свого предмета й методу правового регулювання. Водночас трудове право базується на вивченні конституційного права України, адміністративного права України, цивільного права України. Трудове право розвивається в тісному взаємозв'язку з іншими галузями українського права: правом соціального забезпечення, цивільним правом.

Трудове право – це соціальна галузь, мета якої установлення державних гарантій трудових прав і свобод громадян, створення сприятливих умов праці, захист прав та інтересів працівників і роботодавців.

Як навчальна дисципліна «Трудове право» – складова підготовки фахівців у сфері юридичної діяльності та є вихідною в опануванні інших юридичних дисциплін. Її викладають студентам-бакалаврам на 3-му курсі.

Головна мета курсу «Трудове право» – підготовка студентів до самостійної практичної юридичної діяльності, зокрема професійного тлумачення й практичного застосування відповідних нормативно-правових актів, що регулюють соціально-трудова сферу, а також складання (розробки) і оформлення відповідних локальних нормативних актів і документів. Програма курсу враховує здобуті студентами знання під час опанування положень навчальних курсів «Теорія держави і права», «Конституційне право», «Цивільне право».

До завдань курсу «Трудове право» належать: 1) вивчення галузевої системи українського трудового права на теоретичному рівні; 2) системне засвоєння чинного трудового законодавства; 3) вивчення відповідної (судової й адміністративної) практики застосування норм українського трудового права; 4) навчання студентів навичкам застосування теоретичних знань на практиці, під час вирішення спірних ситуацій і виконання практичних завдань; 5) навчання студентів практичним навичкам самостійного розроблення певних

документів (регуляторів) у сфері праці: індивідуально-трудовах та колективних договорів, складання наказів і розпоряджень тощо.

Семінарські й практичні заняття проводяться з метою закріплення теоретичних положень трудового законодавства, узагальнення судової практики та обговорення думок учених-теоретиків. На семінарських і практичних заняттях студенти повинні навчитися працювати з джерелами в процесі теоретичного виконання завдань та набути практичних навичок застосування норм матеріального й процесуального права під час проведення ділових ігор, складання правових документів. Семінарські заняття покликані навчити студентів використовувати їх теоретичні знання та практичні навички в складанні юридичних документів, виступі перед аудиторією, проведенні дискусій. Студенти повинні навчитися сприймати ситуації потенційних спорів із точки зору різних учасників спору й уміти обґрунтовувати свою правову позицію. Проведення семінарських занять передбачає підготовку доповідей із теоретичних і практичних проблем трудового права з узагальненням матеріалів судової практики.

Навчальну програму навчальної дисципліни «Трудове право України» розроблено на основі чинного законодавства України з урахуванням змін, обумовлених становленням ринкової економіки й формуванням правової Української держави. До програми включено всі основні теми курсу, що охоплюють як теоретичні проблеми науки трудового права, так і положення чинного законодавства та практики його застосування.

# ТЕМА 1. ЗАГАЛЬНОТЕОРЕТИЧНІ ПОЛОЖЕННЯ ТРУДОВОГО ПРАВА

## План

1. Становлення трудового права України. Право на працю.
2. Поняття й предмет трудового права.
3. Методи та функції трудового права. Система трудового права.
4. Принципи трудового права.
5. Місце трудового права в загальній системі права.

## Методичні вказівки

Трудове право як одна з галузей у системі права України. Поняття трудового права. Основна мета й завдання трудового права. Предмет трудового права як галузі права. Основа (ядро) предмета трудового права. Індивідуальні та колективні відносини у сфері трудового права. Наймана праця та її правові ознаки. Правове регулювання суспільних відносин, безпосередньо пов'язаних із трудовими.

Поняття трудових правовідносин та їх розмежування з певними подібними до них цивільними, адміністративними й іншими правовідносинами. Класифікація трудових правовідносин. Особливості трудових правовідносин. Умови та підстави виникнення трудових правовідносин. Складні юридичні склади. Метод трудового права як специфічний спосіб забезпечення необхідної поведінки учасників трудових правовідносин. Типові риси (ознаки) методу правового регулювання та їх особливості в трудовому праві. Поняття системи трудового права як галузі права. Основні інститути трудового права. Система науки трудового права й система курсу «Трудове право України».

Поняття та значення принципів трудового права. Основні принципи правового регулювання трудових і безпосередньо пов'язаних із ними відносин. Зміст основних принципів

трудового права. Співвідношення норм і принципів права. Роль принципів права в регулюванні трудових правовідносин.

### Письмові завдання

1. Скласти таблицю «Спільні й відмінні ознаки трудових і цивільно-правових відносин» за наведеним нижче зразком:

<b>Трудові відносини</b>	<b>Цивільно-правові відносини</b>
<b>Спільні ознаки</b>	
<b>Відмінні ознаки</b>	

2. Скласти таблицю «Відносини, що становлять предмет трудового права» за наведеним нижче зразком:

<b>Відносини, що становлять предмет трудового права</b>	<b>Стисла характеристика (суб'єкт, об'єкт, зміст)</b>

3. Скласти таблицю «Принципи трудового права та їх характеристика» за наведеним нижче зразком:

<b>Галузевий принцип трудового права</b>	<b>Норми трудового законодавства, що його забезпечують</b>	<b>Зміст принципу</b>
принцип свободи праці		
принцип заборони примусової праці		
принцип поєднання централізованого та договірною характеру		

праці		
принцип недопущення дискримінації у сфері праці		
принцип захисту працівниками трудових прав		
принцип стабільності трудових відносин		
принцип матеріальної зацікавленості в результатах праці		
принцип безпеки праці		
принцип недопущення погіршення становища працівника		

## Практичні завдання

### Задача 1

Бригадир Карпенко уклав із виробничим кооперативом договір, за яким його бригада зобов'язувалася відремонтувати токарний верстат і вентиляцію цеху. Вартість роботи оцінена у 8000 грн. Термін виконання - один місяць. Після завершення роботи кооператив відмовився оплатити всю суму, посилаючись на низьку якість ремонту. Карпенко звернувся до суду.

Яким законодавством повинен керуватися суд, вирішуючи цей спір?

### Задача 2

Фізична особа-підприємець Купрін здійснює діяльність, пов'язану з реалізацією продуктів харчування. У жовтні він захворів. З огляду на це його родич висловив бажання надати йому допомогу продавати продукти харчування в кіоску до його одужання. ФОП Купрін та його родич уклали цивільно-правовий договір, згідно з яким родич повинен безоплатно

продавати продукти харчування в підприємця. Умовами цього договору було передбачено, що родич Купріна торгуватиме впродовж усього часу роботи кіоску, перебуваючи в ньому щодня – 5 днів на тиждень по 8 годин.

Чи охоплює такі відносини предмет трудового права? Назвіть ознаки трудових правовідносин.

### **Задача 3**

Робітники підприємства за пропозицією власника взяли на себе зобов'язання у зимовий період за окрему винагороду скидати сніг із даху підприємства. Договір про виконання цієї роботи був укладеним у письмовій формі й названим «трудовою угодою».

Визначте правову природу цього договору. Назвіть критерії розмежування трудових правовідносин із цивільно-правовими, трудового договору – з цивільно-правовим.

### **Задача 4**

Харитоненко працювала в організації прибиральницею, отримуючи оплату не рідше ніж один раз на місяць. Вона виконувала роботу в установлені години: частину приміщень за вказівкою начальника прибирала до початку, а решту – після закінчення робочого дня організації. Через два роки Харитоненко звернулася із заявою про надання їй щорічної відпустки. Директор організації відмовив їй, посилаючись на те, що вона працює за договором підряду. Зокрема, трудового договору з нею не уклали, наказу про прийняття на роботу не видавали, тому в неї немає права на відпустку.

У яких правовідносинах перебуває Харитоненко з організацією? Дайте правову оцінку діям директора.

### ***Теми доповідей***

1. Тенденції розвитку трудового права України.



2. Правові проблеми вдосконалення трудового законодавства.
3. Проблеми загальної частини трудового права.
4. Принципи трудового права в законодавстві інших держав.
5. Роль конвенцій і рекомендацій МОП у формуванні принципів трудового права.

## **ТЕМА 2. ДЖЕРЕЛА ТРУДОВОГО ПРАВА**

### **План**

1. *Поняття й види джерел трудового права України.*
2. *Конституція України – основне джерело трудового права.*
3. *Міжнародно-правові акти про працю.*
4. *Кодекс законів про працю як джерело трудового права.*
5. *Інші нормативні акти, що регулюють трудові відносини.*
6. *Підзаконні акти в системі джерел трудового права України.*
7. *Локальні акти як джерела трудового права.*

### **Методичні вказівки**

Загальна характеристика джерел трудового права та їх класифікація. Особливості джерел трудового права. Централізовані й децентралізовані нормативні акти. Загальні та спеціальні нормативні акти. Закони як джерела трудового права. Підзаконні нормативні акти.

Акти про працю, ухвалені роботодавцем. Регулювання трудових і безпосередньо пов'язаних із ними відносин у договірному порядку.

Співвідношення міжнародно-правових норм (договорів про працю) та законодавства України. Конвенції й рекомендації МОП як джерела трудового права.

Дія законів та інших нормативно-правових актів у часі й у просторі. Сфера дії нормативних актів про працю. Значення судової практики в застосуванні норм трудового права.

### Письмові завдання

1. Розробити структурно-логічну схему «Класифікація джерел трудового права».

2. Розмістити в наведеній нижче таблиці види джерел трудового права в напрямку зниження за юридичною силою.

<b>Вид джерела трудового права</b>	<b>Суб'єкт(-и) нормотворчості</b>	<b>Порядок прийняття</b>	<b>Значення в правовому регулюванні праці</b>

3. Скласти таблицю «Характеристика та порядок прийняття основних локальних актів» за наведеним нижче зразком:

<b>Вид локального акту</b>	<b>Основна характеристика</b>	<b>Порядок прийняття</b>
Колективний договір		
Правила внутрішнього трудового розпорядку		
Штатний розпис		
Положення про преміювання		
Посадова інструкція		
Графік відпусток		

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

№ пор.	<i>Уповноважувальні норми трудового права</i>	
	<b>Частина, стаття КЗпП України</b>	<b>Зміст норми</b>
1.	ч. 2 ст. 21	Працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачене законодавством, колективним договором або угодою сторін.
2.		
3.		
	<i>Зобов'язальні норми трудового права</i>	
	<b>Частина, стаття КЗпП України</b>	<b>Зміст норми</b>
1.		
2.		
3.		
	<i>Заборонні норми трудового права</i>	
	<b>Частина, стаття КЗпП України</b>	<b>Зміст норми</b>
1.		
2.		
3.		
	<i>Імперативні норми трудового права</i>	
	<b>Частина, стаття КЗпП України</b>	<b>Зміст норми</b>
1.		
2.		

3.		
<i>Диспозитивні норми трудового права</i>		
	<b>Частина, стаття КЗпП України</b>	<b>Зміст норми</b>
1.		
2.		
3.		
<i>Норми трудового права, що дають сторонам можливість урегулювати свої відносини договором</i>		
	<b>Частина, стаття КЗпП України</b>	<b>Зміст норми</b>
1.		
2.		
3.		

### *Теми доповідей*

1. Особливості, за якими джерела трудового права відрізняються від джерел інших галузей права.

2. Статті Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права щодо забезпечення права людини на працю. Чи відповідає трудове законодавство України про працю цим вимогам?

3. Єдність і диференціація в правовому регулюванні праці.

4. Сфера дії норм трудового права. Дія нормативних актів у часі, просторі й за колом осіб.

## **ТЕМА 3. СУБ'ЄКТИ ТРУДОВОГО ПРАВА**

### **План**

1. *Поняття та види суб'єктів трудового права.*
2. *Правовий статус працівника.*
3. *Правовий статус роботодавця.*
4. *Трудовий колектив як суб'єкт трудового права.*

5. Професійна спілка у трудових правовідносинах.
6. Державні органи як суб'єкти трудового права.

### **Методичні вказівки**

Поняття й класифікація суб'єктів трудового права. Правовий статус суб'єктів, його види та зміст: трудова праводієздатність, суб'єктивні права і юридичні обов'язки, гарантії прав та обов'язків, відповідальність суб'єктів трудового права. Громадяни (працівники) як суб'єкти трудового права. Підприємства, установи, організації і фізичні особи як суб'єкти трудового права. Власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган як суб'єкт трудового права. Трудовий колектив як суб'єкт трудового права. Основні функції та повноваження трудового колективу. Загальна характеристика законодавства про трудові колективи. Профспілки як суб'єкти трудового права. Правовий статус профспілок. Участь профспілок у встановленні умов праці, застосуванні норм трудового права, нагляді й контролі за додержанням трудового законодавства, вирішенні трудових спорів.

### **Письмові завдання**

1. Скласти таблицю «Профспілка як суб'єкт трудового права» за наведеним нижче зразком:

<b>Трудова правосуб'єктність (порядок створення профспілки й правове регулювання діяльності)</b>	<b>Основні права</b>	<b>Основні обов'язки</b>	<b>Юридичні і гарантії прав та обов'язків</b>	<b>Відповідальність за порушення покладених обов'язків</b>
--	----------------------	--------------------------	---	--

## **Практичні завдання**

### **Задача 1**

Суд визнав недійсним трудовий договір, укладений між Крайнюк і ТОВ «Маяк». Рішення мотивував тим, що Крайнюк не є суб'єктом трудового права, тому що він не досягнув 16-річного віку.

Визначте, наскільки обґрунтованим є зазначене рішення. Дайте характеристику трудової правосуб'єктності громадян.

### **Задача 2**

Виборча профспілкорова організація висунула вимоги про розірвання трудового договору з керівником організації з огляду на те, що в організації порушують трудове законодавство, затримують виплату заробітної плати, не встановлене нове обладнання.

Чи правомірні вимоги профспілкової організації? Яких заходів повинен вжити юрисконсульт, який представляє інтереси роботодавця?

### **Задача 3**

Членкині профкому Даниленко директор заводу оголосив догану за порушення трудової дисципліни. Вважаючи наказ незаконним, Даниленко звернулася до профкому зі скаргою, що керівництво зводить із нею рахунки за її справедливі вимоги щодо покращення умов праці жінок на підприємстві.

Чи законні дії директора? Яке рішення може ухвалити профком у такому разі?

### **Задача 4**

Працівник заводу «Аргон» Потапов звернувся до голови профспілкового комітету заводу з проханням представляти й захищати його інтереси у районному суді з приводу трудового спору. Але голова профспілкового комітету відмовив йому, посилаючись на те, що Потапов не є членом профспілкової організації.

Чи правомірною такою відмовою? Яким нормативним актом регулюються ці питання?

### **Задача 5**

Перевіряючи додержання трудового законодавства на приватному підприємстві «Ватра», правовий інспектор праці виявив, що на роботу було прийнято декілька осіб, молодших за 16 років, без одержання на це дозволу їхніх батьків. Крім того, багатьох працівників, пенсійного віку, які зверталися за оформленням пенсії, звільнили з підприємства. Водночас головним бухгалтером на підприємстві працювала невістка директора підприємства, а його син обіймав посаду начальника одного з відділів. У відповідь на вищенаведені порушення юридичний відділ підготував довідку, у якій було зазначено, що згідно з міжнародними актами МОП мінімальний вік для прийняття на роботу – 15 років. Тобто під час прийняття на роботу осіб, молодших за 16 років, без згоди їхніх батьків керувалися ст. 81 КЗпП, якою передбачено, що в разі суперечності законодавства України й міжнародного договору необхідно застосовувати правила міжнародного договору. Пенсіонерів звільнили з роботи з огляду на те, що факт отримання ними пенсії передбачає наявність у них матеріальних засобів, необхідних для прожиття. На їх посади призначили осіб, які перебували на обліку в центрі зайнятості та потребували роботи. Щодо родичів директора, які працювали на відповідних посадах, то ст. 251 КЗпП передбачає лише право власника встановлювати обмеження щодо спільної роботи родичів.

Які ознаки характеризують правосуб'єктність працівників? Проаналізуйте виявлені порушення трудового законодавства й заперечення їх юридичним відділом підприємства.

### ***Теми доповідей***

1. Повноваження трудових колективів, їх класифікація. Органи трудового колективу: порядок утворення, повноваження.

2. Право працівників на об'єднання в профспілки. Функції профспілок, права та обов'язки профспілок. Гарантії прав профспілок. Порядок створення первинних профспілкових організацій.

3. Правове становище роботодавця як суб'єкта трудового права згідно із законодавством України.

4. Тенденції розмежування прав трудових колективів і профспілок в організації як суб'єктів трудового права.

## **ТЕМА 4. СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО**

### **План**

- 1. Поняття й сторони соціального партнерства.*
- 2. Поняття, сутність та сфера укладення колективного договору.*
- 3. Зміст і сторони колективного договору.*
- 4. Порядок укладення колективного договору.*
- 5. Контроль за виконанням колективних договорів та угод.*
- 6. Відповідальність за порушення законодавства про колективні договори й угоди.*

### **Методичні вказівки**

Поняття та основні принципи соціального партнерства. Системи й форми соціального партнерства в Україні. Представництво інтересів працівників і роботодавців. Органи соціального партнерства. Відповідальність сторін соціального партнерства.

Поняття соціально-партнерських відносин. Структура й зміст соціально-партнерських відносин. Види соціально-партнерських відносин. Суб'єкти та об'єкти соціального партнерства.

Поняття й система актів соціального партнерства. Сфера укладення актів соціального партнерства. Співвідношення генеральної, галузевої та регіональної угод. Поняття



колективного договору. Сторони колективного договору. Право на ведення переговорів, укладення колективних договорів та угод. Зміст колективного договору. Дія колективного договору. Особливості ведення колективних переговорів. Підписання колективного договору.

Відповідальність за ухилення від участі в переговорах, порушення й невиконання умов колективного договору. Відповідальність за ненадання інформації, необхідної для колективних переговорів і здійснення контролю.

### Письмові завдання

1. Доповнити наведену нижче таблицю «Порядок укладення колективного договору»:

<b>Етап укладення колективного договору</b>	<b>Характеристика етапу</b>	<b>Правове забезпечення</b>
Ініціативне повідомлення однієї зі сторін про початок переговорів		
Відповідь іншої сторони про початок переговорів		
Створення робочої комісії (з представників сторін)		
Збирання пропозицій щодо проєкту колективного договору		
Підготовка проєкту колективного договору		
Розгляд та затвердження проєкту колективного договору		

на загальних зборах (конференції) колективу		
Створення примирної комісії та складання протоколу розбіжностей		
Повторний розгляд та затвердження проєкту колективного договору на загальних зборах (конференції) колективу		

2. Скласти таблицю «Інтереси сторін соціального діалогу» за наведеним нижче зразком:

<b>Інтереси працівників</b>	<b>Інтереси держави</b>	<b>Інтереси роботодавців</b>

3. Скласти таблицю «Органи соціального діалогу та їх повноваження» за наведеним нижче зразком:

<b>Органи соціального діалогу</b>	<b>Правова регламентація</b>	<b>Структура</b>	<b>Повноваження</b>
Національна тристороння СЕР			
Український координаційний комітет сприяння зайнятості населення			
Національна служба посередництва і примирення			

--	--	--	--

## Ділова гра

**Мета** – набуття навичок укладання регіональної угоди.

Студентам необхідно:

- розділитися на три групи: представників роботодавців; представників працівників і представників органу виконавчої влади;
- узгодити процедуру укладення регіональної угоди;
- провести засідання комісії з ведення колективних переговорів;
- узгодити проєкт регіональної угоди.

## Практичні завдання

### Задача 1

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

У певних колективних договорах була передбаченою можливість власника або уповноваженого ним органу надавати працівникам довгострокові відпустки без збереження заробітної плати на період призупинення роботи через відсутність сировини або тимчасову затовареність 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 зазначеної умови?

### Задача 2

На приватному підприємстві «Озон» немає колективного договору. На вимогу працівників укласти такий договір директор підприємства заявив, що колективний договір не може

бути укладений через відсутність на підприємстві профспілкової організації.

Чи правомірною заявою директора підприємства? Хто може бути сторонами колективного договору? Чи передбачена відповідальність за ухилення від укладення трудового договору?

### **Задача 3**

Під час роботи над укладенням колективного договору в акціонерному об'єднанні в профорганах двох профспілок, створених у цьому об'єднанні, виникли питання, пов'язані з проведенням колективних переговорів. Зокрема, чи повинна кожна профспілка окремо вести переговори від імені об'єднання й представляти працівників або необхідно створити спільну комісію, від імені кого веде переговори ця комісія? Чи може колективний договір, укладений з однією з профспілок, поширювати свою дію на працівників та інших членів профспілок зазначеної організації? Підготуйте правовий висновок.

### **Задача 4**

Голова профспілки звернувся до суду за оскарженням дій начальника цеху підприємства «Автотранс». Останній відмовив йому у веденні колективних переговорів через те, що колективний договір може бути укладеним на підприємстві, кількість працівників якого становить понад 20 осіб і яке є юридичною особою.

Визначте, чи правомірні дії начальника цеху. Які умови укладення колективного договору на підприємстві?

### **Задача 5**

Працівники фабрики «Червоні маки» звернулися до суду з приводу невиконання умов колективного договору. Вони пояснили, що роботодавець не виплачує їм установленної договором заробітної плати, не надає щомісячної премії.

Які заходи юридичної відповідальності можуть бути застосованими до директора фабрики, якщо буде встановлено його вину?

### ***Теми доповідей***

1. Сутність соціального партнерства, його принципи, форми й моделі.
2. Цілі соціального діалогу за визначенням МОП, ЄС, НСПП України.
3. Міжнародні стандарти соціального діалогу.
4. Напрями вдосконалення колективно-договірного регулювання праці.

## **ТЕМА 5. ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ Й ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ**

### **План**

1. *Поняття зайнятості та її види.*
2. *Державна політика у сфері зайнятості.*
3. *Поняття безробітного, його правовий статус.*
4. *Реєстрація та ведення обліку громадян, які шукають роботу, і безробітних.*
5. *Підходяща робота для безробітного.*
6. *Соціальна підтримка безробітних.*

### **Методичні вказівки**

Поняття зайнятості. Право громадян на зайнятість. Державні гарантії у сфері зайнятості населення. Право особи на вибір місця, виду діяльності й роду занять. Право особи на професійну орієнтацію та професійне навчання. Право особи на соціальний захист у разі настання безробіття. Право особи на трудову діяльність за кордоном. Право особи на захист від проявів

дискримінації у сфері зайнятості населення. Право особи на доступ до інформації у сфері зайнятості населення. Право особи на захист прав у сфері зайнятості населення.

Принципи, мета й основні напрями державної політики у сфері зайнятості населення. Заходи щодо сприяння зайнятості населення, їх зміст. Професійна орієнтація та професійне навчання незайнятих громадян. Стимулювання діяльності роботодавців, спрямованої на створення нових робочих місць і працевлаштування безробітних. Створення умов для самозайнятості населення й підтримка підприємницької ініціативи. Сприяння забезпеченню молоді першим робочим місцем і запровадження стимулів для стажування молоді, яка навчається. Сприяння зайнятості інвалідів. Забезпечення участі безробітних у громадських та інших тимчасових роботах.

Органи, що забезпечують формування й реалізацію державної політики у сфері зайнятості населення.

Поняття та порядок працевлаштування громадян. Реєстрація безробітних і ведення обліку осіб, які звертаються за сприянням у працевлаштуванні Державного центру зайнятості України. Діяльність суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва в працевлаштуванні. Застосування праці іноземців та осіб без громадянства в Україні.

Правовий статус безробітного. Порядок набуття статусу безробітного. Права та обов'язки зареєстрованих безробітних. Особливі гарантії для окремих категорій безробітних, які втратили роботу внаслідок змін в організації виробництва й праці. Підходяща робота для безробітного. Право на матеріальне забезпечення на випадок безробіття та соціальні послуги. Види забезпечення на випадок безробіття. Допомога по частковому безробіттю. Припинення реєстрації безробітного.

## **Письмові завдання**

1. Розробити структурно-логічну схему «Структура й повноваження органів Державного центру зайнятості».

2. Доповнити наведену нижче таблицю «Гарантії у сфері зайнятості населення»:

<b>Гарантія у сфері зайнятості населення</b>	<b>Правове регулювання</b>	<b>Зміст гарантії</b>	<b>Відповідальність за невиконання</b>
Вільне обрання місця застосування праці та виду діяльності, вільний вибір або зміну професії			
Одержання заробітної плати (винагороди) відповідно до законодавства			
Професійна орієнтація з метою самовизначення та реалізації здатності особи до праці			
Професійне навчання відповідно до здібностей та з урахуванням потреб ринку праці			
Підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями			
Безоплатне сприяння у працевлаштуванні, обранні підходящої роботи та одержанні інформації про ситуацію на ринку праці та перспективи його розвитку			
Соціальний захист у разі настання безробіття			

Захист від дискримінації у сфері зайнятості, необґрунтованої відмови у найманні на роботу і незаконного звільнення			
Додаткове сприяння у працевлаштуванні окремих категорій громадян			

3. Користуючись приписами статті 44 Закону України «Про зайнятість населення», заповнити наведену нижче таблицю «Права та обов’язки зареєстрованих безробітних»:

**Права зареєстрованих  
безробітних**

**Обов’язки зареєстрованих  
безробітних**

## Практичні завдання

### Задача 1

Петренко після вивільнення з підприємства без поважних причин своєчасно не зареєструвався в Державному центрі зайнятості як такий, що шукає роботу та відмовився від двох пропозицій підходящої роботи в період її пошуку.

Які пільги, передбачені чинним законодавством України, втрачає працівник Петренко? Який порядок надання статусу безробітного громадянинуві Петренку встановлено законодавством?

### Задача 2

П’ятнадцятирічний Павленко, одержавши згоду батьків влаштуватися на роботу, звернувся до центру зайнятості за консультацією щодо можливості отримання роботи. Йому було запропоновано пройти професійну підготовку, тому що він не мав професійної освіти. Павленко відмовився й вимагав надати



йому статус безробітного з виплатою допомоги з огляду на безробіття.

Проаналізуйте справу та складіть правовий висновок із посиланням на відповідне законодавство.

### **Задача 3**

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

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

### **Задача 4**

Після закінчення закладу вищої освіти, в якому Трошин навчався на денному відділенні на контрактній основі, він не зміг самостійно знайти роботи. Трошин звернувся до центру зайнятості за допомогою в працевлаштуванні за здобутою спеціальністю.

За яких умов Трошин набуде статусу безробітного? Чи надаватимуть йому допомогу по безробіттю?

### **Задача 5**

Державний цент зайнятості відмовив 15-річному Голованову у визнанні його безробітним, посилаючись на те, що він не досяг 16-річчя. Чи правомірні дії Державного центру зайнятості? За яких обставин Голованов може бути визнаним безробітним?

### **Задача 6**

Державний центр зайнятості відмовив Середі особі з інвалідністю першої групи, у реєстрації й визнанні безробітним,

тому що він є непрацездатним та отримує пенсію. Чи правомірні дії органів зайнятості?

### **Задача 7**

Громадянин Вітренко звернувся до суду, з приводу неправомірних дій, на його думку, Державного центру зайнятості, який відмовив йому в одержанні статусу безробітного, посилаючись на те, що протягом поточного року він виконував роботи за договором підряду.

Дайте правову оцінку ситуації. Які обов'язки покладені на державний центр зайнятості? Які умови визнання особи безробітним?

### **Теми доповідей**

1. Завдання, права та обов'язки Державної служби зайнятості України.

2. Конвенція МОП № 181 «Про приватні агенства зайнятості».

3. Принципи й умови страхування від безробіття. Особи, які підлягають страхуванню.

4. Матеріальне забезпечення на випадок безробіття. Умови, розмір і тривалість виплати допомоги по безробіттю.

5. Забезпечення незастрахованих безробітних осіб.

## **ТЕМА 6. ТРУДОВИЙ ДОГОВІР**

### **План**

1. *Поняття та особливості трудового договору.*
2. *Зміст і форма трудового договору.*
3. *Порядок укладання трудового договору.*
4. *Юридичні гарантії під час прийому на роботу.*
5. *Види трудових договорів.*
6. *Порядок укладання строкових трудових договорів.*
7. *Контракт як особливий вид трудового договору.*
8. *Сумісництво й суміщення.*

## Методичні вказівки

Поняття трудового договору як підстави виникнення трудових правовідносин. Особливості учнівського договору. Зміст трудового договору.

Відмінність трудового договору від цивільно-правових угод про працю. Термін дії трудового договору. Укладення трудового договору. Вік, із якого дозволене укладення трудового договору. Гарантії під час прийняття на роботу. Документи, необхідні для укладення трудового договору. Випробування під час прийняття на роботу. Обмеження під час прийняття на роботу.

Найманий працівник як сторона трудового договору. Роботодавець як сторона трудового договору. Трудова правосуб'єктність сторін трудового договору. Взаємні зобов'язання сторін трудового договору. Письмова форма укладення трудового договору. Усна форма укладення трудового договору. Випадки обов'язкового додержання письмової форми трудового договору. Основні види трудових договорів. Особливості й порядок укладання окремих видів трудових договорів. Строковий трудовий договір і трудовий договір на невизначений термін.

Особливості укладення трудових договорів на тимчасову й сезонну роботу. Трудовий договір про сумісництво. Укладення трудового договору про суміщення професій (посад). Відмінність сумісництва від суміщення. Трудовий договір про надомну роботу. Контракт як особлива форма трудового договору.

## Письмові завдання

1. Скласти таблицю «Порядок прийняття на роботу» (написати одну за одною дії роботодавця щодо прийняття працівника на роботу).

2. Скласти порівняльну таблицю «Відмінності цивільно-правового й трудового договорів» (не менше ніж 15 відмінностей).

3. Скласти порівняльну таблицю «Умови найму, оплати праці та припинення «класичного» трудового договору й контракту» (не менше ніж 15 відмінностей).

4. Скласти порівняльну таблицю «Робота за сумісництвом і суміщенням професій» (не менше ніж 15 відмінностей).

## **Практичні завдання**

### **Задача 1**

Під час укладання трудового договору з Іллющенко про роботу на посаді менеджера директор запропонував внести до трудового договору такі умови: про встановлення випробувального терміну; про розмір заробітної плати; про припинення трудового договору в разі, якщо Іллющенко відмовиться виїхати у відрядження; про зобов'язання Іллющенко використовувати щорічну відпустку лише взимку, виконувати обов'язки завідувача відділу впродовж відсутності останнього, не працювати за сумісництвом в іншого роботодавця. За угодою з Іллющенко трудовий договір був укладеним.

Чи правомірні умови трудового договору? Яким вимогам повинен відповідати його зміст?

### **Задача 2**

На співбесіді під час прийняття на роботу в громадянина попросили паспорт, трудову книжку, характеристику з останнього місця роботи, копію документа про вищу освіту, довідки про місце проживання й майновий стан. Громадянин звернувся за консультацією до адвоката. Які документи роботодавець не має права вимагати під час прийняття на роботу? Складіть юридичний висновок. Зазначте способи перевірки ділових якостей працівника під час прийняття на роботу (додержуючись правил захисту персональних даних працівника).

### **Задача 3**

Директор ТОВ «Меркурій» погодився укласти трудовий договір із К. лише на один місяць, посилаючись на те, що такий термін є необхідним, щоб трудовий договір набрав чинності. Поясніть, чи правомірні вимоги директора.

Які ви знаєте істотні та факультативні умови трудового договору? Дайте характеристику.

### **Задача 4**

До вас за консультацією звернувся Паліюк із приводу надання йому поради. Які обов'язкові умови повинні бути передбаченими в трудовому договорі?

### **Задача 5**

Кисельов – викладач кафедри фізичного виховання юридичної академії звернувся до провідного юрисконсульта з такими запитаннями: що таке робота за сумісництвом; якими нормативно-правовими актами її регулюють; як оформлюється прийняття на роботу за сумісництвом і чи існують будь-які обмеження; які правила організації оплати праці сумісників в установах, організаціях; чи може він працевлаштуватися на роботу за сумісництвом в інший навчальний заклад; чи мають сумісники право на щорічну відпустку; чим відрізняється сумісництво від суміщення професій (посад).

Дайте відповіді Кисельову, посилаючись на відповідні нормативно-правові акти.

### **Задача 6**

Власник приватного підприємства «Глобус» видав розпорядження, яким передбачив:

– для керівників структурних підрозділів запровадити контрактну форму трудового договору;

– усіх керівників підрозділів попередити у двотижневий термін та укласти з ними контракти;

- у разі відмови укласти контракт проводити звільнення за п. 1 ст. 41 КЗпП України;
  - передбачити в контрактах підвищену матеріальну відповідальність працівників;
  - трудові спори сторін контракту вирішувати в позасудовому порядку;
  - термін дії контракту не може перевищувати одного року.
- Дайте правовий аналіз наведеного розпорядження.

### **Задача 7**

На роботу з випробувальним терміном із 14 червня були прийнятими інженер-програміст Баранкін, операторка Тропіна та інженер-електронник Оськін. Операторці Тропіній та інженеру-електронникові Оськіну роботодавець визначив термін випробування один місяць, а інженеру-програмістові Баранкіну – три місяці. Оськін упродовж 24–30 червня був відсутнім на роботі через хворобу. Через незадовільний результат випробування операторка Тропіна була звільненою з роботи із 16 липня, а інженер-програміст Баранкін із 10 вересня.

Коли закінчиться термін випробування в Оськіна? Чи правомірне звільнення Тропіної із 16 липня, а Баранкіна – із 10 вересня? Чи виплачується вихідна допомога у разі звільнення через незадовільний результат випробування? Напишіть наказ про звільнення інженера-програміста Баранкіна.

### **Задача 8**

Під час укладання Смирновим трудового договору з ВАТ «Млинівський цукровий комбінат» директор передбачив установлення терміну договору шість місяців, посилаючись на те, що завод працює посезонно. Смирнов, який влаштувався на посаду економіста, просить вас пояснити, чи правомірні дії директора.

Який порядок укладення договору на виконання сезонних робіт? Відповідь обґрунтуйте.

## *Темати доповідей*

1. Випробування під час прийняття на роботу.
2. Контракт як особлива форма трудового договору.
3. Особливості укладення трудового договору з тимчасовими й сезонними працівниками.
4. Особливості укладення трудового договору з неповнолітніми.
5. Особливості укладення трудового договору з іноземцями.

## **ТЕМА 7. ЗМІНА УМОВ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ**

### **План**

1. *Поняття та види переведення на іншу роботу.*
2. *Переведення з ініціативи роботодавця.*
3. *Переведення з ініціативи працівника.*
4. *Переміщення на іншу роботу.*
5. *Зміна істотних умов праці.*

### **Методичні вказівки**

Переведення на іншу роботу як один із видів зміни умов трудового договору. Переміщення на інше робоче місце як один із видів зміни умов трудового договору. Зміна істотних умов праці.

Особливості тимчасового переведення працівників на іншу роботу. Співвідношення понять «переведення на іншу роботу» та «переміщення на інше робоче місце». Зміни в організації виробництва як підстава для зміни істотних умов праці. Особливості переведення на легшу роботу за станом здоров'я, а також вагітних і жінок, які мають дітей віком до трьох років.

## Письмові завдання

1. Скласти порівняльну таблицю «Зміна умов трудового договору» за наведеним нижче зразком (не менше ніж 10 підстав для порівняння):

№ пор.	Підстава для порівняння	Переміщення	Переведення	Зміна істотних умов праці

2. Скласти таблицю «Права та обов'язки роботодавця й працівника в разі переведення на іншу роботу згідно зі ст. 32 КЗпП» за наведеним нижче зразком:

Права роботодавця	Обов'язки роботодавця	Права працівника	Обов'язки працівника

## Практичні завдання

### Задача 1

Юрисконсульт Тимошук був переведеним терміном на один місяць на посаду інспектора відділу кадрів з огляду на перебування останнього в щорічній відпустці.

Чи правомірне переведення? Порівняйте процедуру постійного переведення на іншу роботу й тимчасового переведення на іншу роботу в разі виробничої необхідності.

### Задача 2

Наказом начальника будівельного комбінату Дашковська була переміщеною з котельної бойлерного цеху комбінату в котельню гуртожитку цього самого комбінату на таку саму посаду. Жінка від переміщення відмовилася і звернулася до суду з позовом про поновлення її на колишній роботі. У позовній



заяві вона зазначила, що нове місце роботи розміщене на значній відстані від її дому, що істотно погіршує умови праці, тому що вона має низку захворювань.

Визначте правомірність цього переміщення. Чим відрізняється переведення на іншу роботу від переміщення?

### **Задача 3**

Слюсар Донченко був переміщеним із ремонтного цеху судноремонтного заводу в механічний цех. Чоловік відмовився працювати, тому що на новому робочому місці в нього зменшився розмір заробітної плати. Директор заводу в обґрунтуванні правомірності такого переміщення послався на ч. 2 ст. 32 КЗпП України, що передбачає можливість переміщення працівника без його згоди на тому самому підприємстві на інше робоче місце в межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором.

Дайте правову оцінку ситуації.

### **Задача 4**

Петренко працював старшим інженером-технологом у відділі підприємства. Наказом директора без його згоди він був переведеним на посаду головного технолога підприємства. Водночас директор послався на те, що після переміщення Петренка умови його роботи не змінилися, а оплата праці значно підвищилася, тому його згоди не потрібно. Петренко вважаючи, що змінилися характер та обсяг його роботи, подав заяву до суду.

Який порядок переведення працівників? У чому відмінність переведення від переміщення? Яке рішення ухвалить суд?

### **Задача 5**

На одному з агрегатів металургійного заводу був простій упродовж трьох днів. З огляду на це одного робітника 6-го розряду перевели на роботу, що тарифікується за 4-м розрядом, а трьох робітників 5-го розряду перевели на підсобні роботи. Робітники відмовилися від переведення, упродовж усіх трьох

днів просто з'являлися на заводі, але фактично не працювали. Через відмову від переведення на іншу роботу вони були звільненими згідно з п. 4 ст. 40 КЗпП України.

Чи правомірні переведення та звільнення працівників?

## **ТЕМА 8. ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ**

### **План**

- 1. Поняття та класифікація підстав припинення трудового договору.*
- 2. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника.*
- 3. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.*
- 4. Порядок розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.*
- 5. Порядок оформлення звільнення. Розрахунок зі звільненим працівником.*
- 6. Гарантії від необґрунтованих звільнень. Додаткові гарантії для певних категорій працівників.*
- 7. Правові наслідки незаконного переведення чи звільнення працівника.*

### **Методичні вказівки**

Загальні підстави припинення трудового договору. Угода сторін як підстава припинення трудового договору. Припинення трудового договору в результаті закінчення терміну його дії. Призов або вступ працівника на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу як підстава припинення трудового договору. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника, з ініціативи власника або уповноваженого ним органу або на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу.

Переведення працівника на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду як підстава припинення трудового договору. Розірвання трудового договору внаслідок відмови працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом із підприємством, установою, організацією, а також відмови від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці. Припинення трудового договору внаслідок набрання чинності вироку суду. Підстави, передбачені контрактом, як підстава припинення трудового договору. Порядок припинення трудового договору. Загальні гарантії в разі звільнення працівників. Оформлення звільнення й проведення розрахунку.

Відсторонення від роботи та його відмінність від припинення трудового договору. Спеціальні підстави для відсторонення працівників від роботи.

Розірвання трудового договору, укладеного на невизначений термін, з ініціативи працівника. Розірвання строкового трудового договору з ініціативи працівника. Поважні причини, що можуть бути врахованими в разі розірвання трудового договору з ініціативи працівника.

Розірвання трудового договору з ініціативи суду як третьої особи. Призов або вступ працівника на військову службу або альтернативну (невійськову) службу як підстава розірвання трудового договору. Розірвання трудового договору на вимогу профспілкового органу. Загальні підстави для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Додаткові підстави для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Порядок розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.

Звільнення працівника у зв'язку зі змінами в організації виробництва та праці. Розірвання трудового договору при встановленні невідповідності працівника посаді, яку він займає, або роботі, яку виконує, через недостатню кваліфікацію чи за станом здоров'я. Розірвання трудового договору за систематичне невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами

внутрішнього трудового розпорядку. Розірвання трудового договору за вчинений працівником прогул. Відсутність працівника на роботі впродовж більше ніж чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності як підстава для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Розірвання трудового договору внаслідок поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу. Розірвання трудового договору за появу на роботі в нетверезому стані, стані наркотичного або токсичного сп'яніння. Розірвання трудового договору внаслідок вчинення працівником за місцем роботи розкрадання майна власника незалежно від кількості й вартості викраденого.

### Письмові завдання

1. Скласти наказ про поновлення на роботі працівника.

2. Скласти таблицю «Загальні підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, передбачені ст. 40 КЗпП України» за наведеним нижче зразком:

Пункт ст. 40 КЗпП	Підстава для звільнення	Попередні дії	Згода проф. органу	Вина працівника	Вихідна допомога
п.1					
п.2					
п.3					
п.4					
п.5					
п.6					
п.7					
п.8					

3. Скласти таблицю «Додаткові підстави для розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, передбачені ст. 41 КЗпП України» за наведеним нижче зразком.

Пункт ст. 41 КЗпП	Підстава для звільнення	Спеціальний суб'єкт	Попередні дії	Згода проф. органу

## Практичні завдання

### Задача 1

Першого лютого Вороненко звернулася до роботодавця з письмовою заявою про її звільнення з роботи за власним бажанням із 3 лютого, тому що вона знайшла більш високооплачувану посаду. Роботодавець погодився розірвати трудовий договір лише через два тижні з огляду на необхідність знайти заміну. Сьомого лютого Вороненко подала заяву про відкликання заяви про звільнення, але все одно була звільнена після закінчення двотижневого терміну, тому що її місце запросили Сафонову в порядку переведення. Вороненко звернулася з позовом до суду про поновлення її на роботі, з огляду на те що на новому місці її чекали лише три дні.

Чи підлягає вимога Вороненко задоволенню? Який порядок розірвання трудового договору з ініціативи працівника? Складіть рішення суду.

### Задача 2

Шістдесятирічній Жарко було запропоновано звільнитися за власним бажанням, зважаючи на вихід на пенсію і подарунок розміром середньої заробітної плати. Працівниця погодилася, але через тиждень після звільнення подала в суд позовну заяву про поновлення на роботі. Вона вважала звільнення вимушеним,

тому що вона сама ініціативи щодо звільнення не проявляла. Складіть рішення суду.

### **Задача 3**

Громадянин М. попросив усно директора підприємства розірвати договір за власним бажанням. Через 15 днів директор видав наказ про звільнення працівника за власним бажанням. Після цього М. звернувся до суду про поновлення на роботі, тому що дружина переконала його продовжувати працювати на підприємстві. Розрахунку М. не отримав.

Яке рішення повинен ухвалити суд?

### **Задача 4**

Медсестра Зубова відмовилася вийти на роботу в період чергової відпустки й унаслідок цього була звільненою за прогул. Вважаючи звільнення неправомірним, Зубова звернулася до суду із заявою про поновлення на роботі та оплату вимушеного прогулу. Що необхідно вважати прогулом? Який порядок звільнення за прогул? Складіть рішення суду.

### **Задача 5**

Директор заводу С. Матюшенко звільнив економіста В. Повзика, мотивуючи це скороченням кількості працівників. Під час судового розгляду позову В. Повзика про поновлення на роботі з'ясувалося таке: директор повідомив працівника про звільнення під час перебування його у відпустці через секретаря; згоду на звільнення дав профорг.

Дайте правову оцінку ситуації. Яка процедура звільнення працівника в разі скорочення кількості працівників?

### **Задача 6**

У понеділок о 9 годині токар Сурков був відстороненим від роботи майстром дільниці, тому що в нього тряслися руки й від нього пахло спиртним. Через 3 дні Сурков був звільнений за п. 7 ст. 40 КЗпП України. Сурков звернувся до суду з вимогою про поновлення на роботі, зазначивши в заяві, що: по-перше, випив

не на роботі, а в неділю вдома; по-друге, пропрацював у цій організації десять років і його жодного разу не притягували до дисциплінарної відповідальності; по-третє, майстер ділянки відсторонив його від роботи усним розпорядженням.

Які докази необхідно брати до уваги для підтвердження факту перебування працівника в нетверезому стані?

### **Задача 7**

Мокренко був прийнятим на роботу в банк на посаду головного бухгалтера. У період його роботи фіскальна служба неодноразово повертала документи, зазначаючи недопрацювання головного бухгалтера. Мокренка проатестували, знизили категорію й запропонували працювати заступником головного бухгалтера. Працівник від переведення відмовився та був звільненим за п. 2 ст. 40 КЗпП України. Мокренко оскаржив звільнення в суді, посилаючись на той факт, що в посадовій інструкції передбачена вимога про те, що посаду головного бухгалтера може обіймати особа, яка має вищу економічну освіту й не менше ніж 10 років працювала за спеціальністю. Цим критеріям він відповідає. Назвіть підставу та процедуру припинення трудового договору за п. 2 ст. 40 КЗпП України. Чи правомірне звільнення працівника? Складіть рішення суду.

### **Задача 8**

Лаборантка Морозова з 9:00 до 14:00 була відсутньою на кафедрі. У пояснювальній записці вона зазначила, що з 9:00 до 11:00 чекала в приймальні на прийом директора інституту, з 11:00 до 13:00 готувалася в бібліотеці до семінарських занять, а з 13:00 до 14:00 години була на обідній перерві.

Чи можна звільнити Морозову за прогул?

### **Задача 9**

У працівників організації неодноразово зникали особисті речі. Провівши самостійне розслідування, вони прийшли до висновку, що, можливо, речі викрадає Тихомиров. У заяві на

ім'я директора працівники зазначили, що відмовляються працювати зі злочинцем і просять терміново його звільнити. За наполяганням працівників Тихомиров був звільненим за вчинення за місцем роботи розкрадання чужого майна. Тихомиров оскаржив звільнення в суді й подав заяву про притягнення його ініціаторів до відповідальності за наклеп.

У якому порядку встановлюють факт учинення за місцем роботи розкрадання чужого майна? Який порядок звільнення за п. 8 ст. 40 КЗпП України? Визначте відмінність між п. 7 ст. 36 КЗпП і п. 8 ст. 40 КЗпП. Складіть рішення суду.

### **Задача 10**

Після закінчення терміну дії трудового договору між К. та ПП «Арма» К. продовжував виконувати свої трудові функції. Через один місяць директор ПП видав наказ про припинення трудового договору з К. через закінчення його терміну.

Чи правомірні дії директора? Який порядок припинення трудового договору через закінчення терміну його дії?

### **Задача 11**

Симоненко працювала птахівницею на птахофабриці. Із лютого по жовтень їй були оголошеними три догани: одну – за передчасне залишення роботи, дві – за нецензурну лайку на адресу начальника цеху. У грудні цього самого року Симоненко відмовилася від понаднормових робіт, до яких її залучили з огляду на те, що на роботу не вийшов змінник. Роботодавець звільнив її за систематичне порушення трудової дисципліни. Наведіть підставу й процедуру припинення трудового договору за п. 3 ст. 40 КЗпП. Чи законне звільнення Симоненко? Складіть вирок суду.

### ***Темі доповідей***

1. Гарантії для працівників у разі припинення трудових відносин.

2. Судова практика в справах про звільнення з роботи. Аналіз конкретних судових рішень.



3. Моральна шкода в трудових спорах.
4. Порядок поновлення незаконно звільненого працівника.

## **ТЕМА 9. ДИСЦИПЛІНА ПРАЦІ**

### **План**

1. *Поняття, значення та правове регулювання дисципліни праці.*
2. *Методи забезпечення дисципліни праці.*
3. *Правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку. Обов'язки працівників і власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу чи особи.*
4. *Поняття та види дисциплінарної відповідальності.*
5. *Порядок застосування дисциплінарних стягнень.*
6. *Дисциплінарна відповідальність державних службовців.*

### **Методичні вказівки**

Поняття трудової дисципліни й методи її забезпечення. Правова основа регулювання питань трудової дисципліни. Трудовий розпорядок на підприємствах, в установах та організаціях і його правове регулювання. Правила внутрішнього трудового розпорядку – основний акт локального характеру, покликаний забезпечити трудову дисципліну. Порядок ухвалення Правил внутрішнього трудового розпорядку на підприємстві, установі, організації.

Заохочення за успіхи в роботі як метод забезпечення дисципліни праці. Порядок застосування заохочень. Юридична відповідальність за порушення трудової дисципліни. Заохочення за успіхи в роботі як метод забезпечення дисципліни праці. Порядок застосування заохочень. Юридична відповідальність за порушення трудової дисципліни.

Поняття дисциплінарної відповідальності. Види дисциплінарної відповідальності. Види дисциплінарних стягнень та порядок їх застосування.

Дисциплінарний проступок як підстава для дисциплінарної відповідальності. Склад дисциплінарного проступку. Загальна дисциплінарна відповідальність. Види стягнень за загальної дисциплінарної відповідальності.

Спеціальна дисциплінарна відповідальність. Особливості спеціальної дисциплінарної відповідальності.

### **Письмові завдання**

1. Підготувати наказ про застосування дисциплінарного стягнення до керівника акціонерного товариства й працівника підприємства.

2. Скласти таблицю «Стадії застосування дисциплінарного стягнення, відповідно до ст. 148–149 КЗпП та їх характеристика».

3. Порівняти ст. 147 КЗпП і ст. 66 Закону України «Про державну службу» й визначити заходи дисциплінарного впливу та заходи стягнення за порушення трудової дисципліни, що можуть бути застосованими до державних службовців.

4. Скласти порівняльну таблицю «Співвідношення загальної й спеціальної дисциплінарної відповідальності» за наведеним нижче зразком:

	<b>Загальна дисциплінарна відповідальність</b>	<b>Спеціальна дисциплінарна відповідальність</b>
Правове регулювання		
Суб'єкти		
Порядок застосування		
Терміни застосування		
Види дисциплінарних стягнень		
Порядок оскарження		

## Практичні завдання

### Задача 1

На підставі доповідної записки начальника цеху слюсареві Маслову наказом по підприємству була оголошеною догана. Він оскаржив наказ про оголошення йому дисциплінарного стягнення до місцевого суду. У позовній заяві працівник зазначив, що погано себе почував і тому був змушеним звернутися до лікаря. Його звернення до лікаря було підтвердженим відповідною довідкою.

Що мається на увазі під дисциплінарним проступком? Наведіть підставу для притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності. Які обставини унеможливають вину працівника? Які умови дострокового зняття дисциплінарного стягнення? Яке рішення винесе суд у справі Маслова?

### Задача 2

За передчасне закриття магазину «Рідна хата» Веселову була оголошеною догана. Працівник оскаржив у Комісії з трудових спорів (КТС) наказ про накладення на нього дисциплінарного стягнення. Як аргументи необґрунтованості наказу він зазначив те, що до застосування стягнення ніхто не просив у нього письмового пояснення.

Чи потрібно до застосування дисциплінарного стягнення одержати пояснення від працівника? Наведіть підстави для звільнення за порушення трудової дисципліни. Підготуйте тези виступу від імені Веселова на засіданні КТС.

### Задача 3

Кокак і Капустян двічі впродовж одного місяця були на роботі в нетверезому стані. За систематичне порушення трудової дисципліни їх звільнили з роботи. У судовому засіданні

стало відомо, що в день звільнення з роботи Когак був тимчасово непрацездатним, а Капустян перебував у відпустці.

Назвіть стадії (процедуру) застосування дисциплінарних стягнень. Яке рішення може ухвалити суд у цій справі?

#### **Задача 4**

Симонов не був на роботі 12 лютого, а 14 лютого поїхав у службове відрядження. Чотирнадцятого березня після прибуття з відрядження він занедужав і лише 29 березня вийшов на роботу. Тридцятого березня заступник директора підприємства зажадав від Симонова письмових пояснень із приводу його відсутності на роботі 12 лютого. Оскільки Симонов не навів поважних причин своєї відсутності на роботі, наказом заступника директора підприємства від 5 квітня Симонову була оголошеною догана. Працівник вирішив оскаржити наказ щодо застосування дисциплінарного стягнення в суді на тій підставі, що з моменту «вчинення прогулу» пройшов більше ніж один місяць і заступник директора не врахував його попередньої сумлінної роботи.

Яке рішення винесе суд у справі Симонова? Визначте дату накладення стягнення на працівника. Підготуйте позовну заяву до суду від імені Симонова про визнання недійсним дисциплінарного стягнення.

#### **Задача 5**

Бухгалтерка АТ «Турист» Кускова спізнилася на роботу на дві години. За доповідною запискою головного бухгалтера їй наказом по акціонерному товариству «Турист» була оголошеною «сувора догана з останнім попередженням». Кускова оскаржила наказ про застосування до неї дисциплінарного стягнення в КТС. У заяві вона, зокрема, зазначила, що до накладення дисциплінарного стягнення не вчиняла жодного дисциплінарного проступку, а в переліку дисциплінарних стягнень, установлених правилами внутрішнього трудового розпорядку акціонерного товариства,

такого дисциплінарного стягнення, яке було накладено на неї, не передбачено. Крім того, наказ про застосування дисциплінарного стягнення підписав заступник голови правління акціонерного товариства Майстренко.

Які стягнення за порушення трудової дисципліни можуть бути застосованими до працівників акціонерного товариства? Які органи мають право застосовувати дисциплінарні стягнення? Яке рішення винесе КТС за заявою Кускової?

### **Задача 6**

Голову правління акціонерного товариства «Фаворит» обрали на загальних зборах зазначеного товариства. Згодом загальні збори ухвалили рішення про делегування спостережній раді права обирати й відкликати голову правління АТ. На підставі рішення спостережної ради АТ «Фаворит» голова правління цього акціонерного товариства був звільненим із роботи за систематичне невиконання без поважних причин обов'язків, покладених трудовим договором. Проаналізуйте зміст ч. 3 ст. 147 КЗпП і визначте, чи тотожні словосполучення «які їх обрали» та «які мають право їх обирати». Назвіть органи акціонерного товариства. Який орган має право застосовувати дисциплінарне стягнення до працівників, які обіймають виборні посади? Який орган може звільнити голову правління акціонерного товариства?

### **Задача 7**

Наказом від 21 липня інженерові відділу матеріально-технічного постачання Лугіну оголосили догану за прогул без поважної причини. З огляду на те, що з 22 липня працівник не виходив на роботу, наказ про застосування дисциплінарного стягнення 10 серпня був скасованим і чоловіка звільнили за прогул без поважних причин. Вважаючи звільнення неправомірним, Лугін звернувся до суду із позовом про поновлення його на роботі. У позовній заяві інженер зазначив, що наказ від 10 серпня не відповідає ч. 1 ст. 61 Конституції

України, яка забороняє за одне й те саме порушення двічі притягати до юридичної відповідальності одного виду. Під час розгляду в суді позовної заяви Лугіна стало відомо, що згоду на його звільнення профспілковий орган дав ще 20 липня, але директор підприємства вирішив оголосити інженерові догану, ураховуючи його сумлінну попередню роботу на підприємстві й обставини, за яких учинено дисциплінарний проступок.

Які обставини враховують під час вибору виду дисциплінарного стягнення? Який термін встановлено для застосування дисциплінарного стягнення? Яке рішення ухвалить суд у цій справі?

### ***Темати доповідей***

1. Проблеми відповідальності в трудовому праві.
2. Відповідальність за порушення трудової дисципліни згідно із законодавством зарубіжних країн.
3. Види заохочень працівників і порядок їх застосування.
4. Порядок розгляду дисциплінарних справ Дисциплінарною комісією щодо державних службовців.
5. Дисциплінарна відповідальність та антикорупційне законодавство.
6. Судова практика щодо поновлення на роботі звільнених за порушення трудової дисципліни.

## **ТЕМА 10. РОБОЧИЙ ЧАС**

### **План**

1. *Поняття робочого часу.*
2. *Види тривалості робочого часу.*
3. *Режим та облік робочого часу.*
4. *Надурочні роботи та порядок залучення до них.*
5. *Ненормований робочий час.*

## 6. Чергування та відрядження.

### Методичні вказівки

Поняття робочого часу й значення його правового регулювання. Правові норми робочого часу. Поняття та види робочого тижня, робочого дня й робочої зміни.

Поняття робочого часу та його нормальна тривалість. Скорочена тривалість робочого часу. Неповний робочий час. Тривалість щоденної роботи (зміни). Тривалість роботи напередодні неробочих, святкових і вихідних днів. Робота поза межами нормальної тривалості робочого часу.

Режим робочого часу. Ненормований робочий день. Робота в режимі гнучкого робочого часу. Змінна робота. Підсумований облік робочого часу. Поділ робочого дня на частини.

### Письмові завдання

1. Скласти таблицю «Види робочого часу та їх правове регулювання» за наведеним нижче зразком.

<b>Вид робочого часу</b>	<b>Тривалість робочого часу</b>	<b>Для якої категорії працівників встановлено</b>
Нормальний робочий час		
Скорочений робочий час		
Неповний робочий час		

2. Скласти таблицю «Облік робочого часу» за наведеним нижче зразком.

<b>Вид обліку</b>	<b>Правове регулювання</b>	<b>Порядок установаження та особливості</b>
Поддений		
Підсумований		

3. Оформіть клопотання адміністрації підприємства до профспілкового комітету щодо залучення працівників до надурочних робіт.

4. Складіть таблицю «Відмінність надурочної роботи від ненормованого робочого дня» за наведеним нижче зразком (не менше ніж 10 критеріїв):

<b>Критерій</b>	<b>Надурочна робота</b>	<b>Ненормований робочий день</b>
Особи, яких залучають до такої роботи	Будь-які працівники (за деякими винятками)	Лише ті працівники, професії й посади, яких є в списку додатка до колективного договору

---

## **Практичні завдання**

### **Задача 1**

З огляду на необхідність завершення укладки бетону під час будівництва приватного багатоповерхового будинку старший виконавець робіт віддав розпорядження всім бетонникам залишатися на роботі до повної укладки привезеного бетону. Тому працівники закінчили роботу о 22:00. За кілька днів працівники поцікавились у виконроба, коли їм буде компенсовано надурочна робота. Виконроб відповів, що, оскільки бетон був доставленим лише о 18:00, а робітники після обідньої перерви чотири години не працювали, ніякої



компенсації їм не передбачено. Кілька працівників звернулися в КТС за вирішенням трудового спору.

Чи мала місце в такому разі надурочна робота? Який порядок проведення надурочної роботи? Як вирішити цей трудовий спір?

### **Задача 2**

У колективному договорі одного з приватних підприємств «Парасолька» м. Черкаси було визначено, що порушників трудової дисципліни, зокрема тих, які запізнюються на роботу і прогулюють, залучатимуть до надурочної роботи без додаткової оплати. Наказом по підприємству за запізнення на роботу Мальована була залученою до надурочних робіт. Вона звернулася до КТС за вирішенням трудового спору.

Чи відповідає чинному законодавству така умова колективного договору? Підготувати заяву в КТС від імені Мальованої з урахуванням зазначеної ситуації. Які умови колективного договору є недійсними?

### **Задача 3**

У КТС колективного підприємства «Космос» звернулася Фунтикова – мати двох дітей до п'ятнадцяти років – із проханням вирішити трудовий спір щодо встановлення для неї графіку що дасть їй можливість забезпечити кращі умови для догляду за дітьми. Директор колективного підприємства «Космос» відмовив Фунтиковій, посилаючись на те, що правилами внутрішнього трудового розпорядку такий режим роботи не передбачений.

Які спори підвідомчі КТС? Підготуйте рішення КТС відповідно до зазначеної ситуації.

### **Задача 4**

Товарознавець Старченко 5 січня був прийнятим на роботу в приватне підприємство «Мрія». У серпні він подав заяву з проханням надати щорічну відпустку. Директор приватного підприємства «Мрія» відмовив йому, мотивуючи тим, що

відпустки надають лише тим хто працює більше ніж рік. Старченко вирішив звернутися до КТС. Попри те, що трудовий колектив підприємства налічував понад 15 осіб, КТС не була створеною. Тоді Старченко написав заяву про звільнення з роботи й звернувся до адвоката за поясненням своїх прав.

Чи диференціюється право на відпустку за критерієм форми власності? Які права має працівник щодо надання йому щорічної відпустки? Наведіть види відпусток. Підготуйте відповідь на звернення Старченка.

### **Задача 5**

Після закінчення 9-го класу неповнолітня О. Каменовська влаштувалася на роботу помічницею в ріелторську організацію. Та її не влаштовувала заробітна плата, тому вона попросила директора дати їй надурочні роботи. Директор відмовив їй, мотивуючи тим, що не має права, тому що О. Каменовська є неповнолітньою.

Проаналізуйте ситуацію. Чи правильно діяв директор? Які роботи належать до надурочних?

### ***Теми доповідей***

1. Правове регулювання робочого часу молоді в конвенціях МОП.
2. Правове регулювання неповного робочого часу в конвенціях МОП.
3. Особливості правового регулювання праці в нічний час.
4. Робота в режимі гнучкого робочого часу.

## **ТЕМА 11. ЧАС ВІДПОЧИНКУ**

### **План**

1. *Поняття й види часу відпочинку за трудовим правом.*
2. *Перерва впродовж робочого дня.*
3. *Щоденний і щотижневий відпочинок.*

4. *Порядок залучення працівників до роботи у святкові та неробочі дні.*
5. *Поняття та види відпусток за трудовим законодавством.*
6. *Порядок надання щорічних відпусток.*
7. *Перенесення щорічної відпустки.*

### **Методичні вказівки**

Поняття «часу відпочинку». Характеристика поняття «часу відпочинку» в правовому та економічному аспектах. Види часу відпочинку.

Перерви впродовж робочого дня (зміни). Щоденний відпочинок (міжзмінна перерва). Вихідні дні (щотижневий відпочинок). Святкові й неробочі дні. Відпустки.

Право працівника на відпустку за законодавством України. Досвід зарубіжних країн у правовому регулюванні відпусток. Щорічні відпустки відповідно до трудового законодавства України. Види щорічних відпусток. Правове регулювання основної та додаткових щорічних відпусток.

Додаткові відпустки у зв'язку з навчанням. Характеристика творчих відпусток. Соціальні відпустки та їх види. Відпуски без збереження заробітної плати.

Стаж роботи, що дає право на щорічні відпустки. Надання відпусток за перший рік роботи. Надання відпусток за другий і наступні роки роботи. Поділ щорічної відпустки на частини. Відкликання з відпустки. Грошова компенсація за невикористані щорічні відпустки. Право на відпустки в разі звільнення.

Порядок надання, використання й оплати щорічних відпусток. Порядок надання, використання і оплати додаткових відпусток у зв'язку з навчанням. Порядок надання, використання й оплати творчих відпусток. Порядок надання, використання та оплати соціальних відпусток. Порядок надання й використання відпусток без збереження заробітної плати.

## Письмові завдання

1. Проаналізуйте зміст ст. 4 закону «Про відпустки» й складіть структурно-логічну схему «Види відпусток».

2. Складіть структурно-логічну схему «Алгоритм надання щорічної основної відпустки».

3. Складіть структурно-логічну схему «Алгоритм відкликання працівника з відпустки» за наведеним нижче зразком.

<b>Випадки відкликання з відпустки</b>	<b>Оформлення відкликання з відпустки</b>	<b>Особливості відкликання з відпустки державних службовців</b>

### Задача 1

Новиков почав працювати до роботи 1 серпня після закінчення професійного-технічного навчального закладу. Дізнавшись, що право на відпустки згідно із Законом України «Про професійно-технічну освіту» мають випускники, які навчалися на денній формі навчання впродовж перших трьох місяців роботи на підприємстві, він вирішив із 1 вересня не виходити на роботу, використавши в такий спосіб своє право на відпустку. Повернувшись на роботу, Новиков дізнався, що директор підприємства вважає його перебування у відпустці самовільним, розглядає як порушення трудової дисципліни й через це перевів його на два місяці на нижчеоплачувану роботу. Новиков звернувся до юридичної консультації з проханням підготувати йому мотивовану заяву в КТС.

Який порядок надання щорічних відпусток? Які органи мають право затверджувати графік відпусток? Яких положень необхідно дотримуватися під час упорядкування графіку відпусток? Чи може Новиков, який почав працювати 1 серпня, вимагати надання йому щорічної відпустки? Чи правомірні дії директора підприємства щодо застосування дисциплінарного

стягнення до Новикова? Складіть заяву в КТС від імені Новикова.

### **Задача 2**

Надану щорічну відпустку Тараненко фактично не використовувала: п'ять днів вона хворіла, що було засвідчено листком тимчасової непрацездатності, а впродовж трьох днів доглядала за хворою дитиною, що теж засвідчено довідкою лікаря. Тараненко звернулася до директора підприємства із заявою перенести відпустку на інший час. Директор підприємства, посилаючись на виробничі обставини, відмовив їй. Тараненко звернулася до юрисконсульта підприємства за поясненням підстав для перенесення щорічної відпустки.

Назвіть підстави для перенесення відпустки. Чи переноситься щорічна відпустка на інший період, якщо працівник не міг використати її через хворобу? Чи може працівник самостійно продовжити відпустку на кількість невикористаних днів? У яких випадках щорічна відпустка підлягає продовженню? Підготуйте відповідь директора підприємства на заяву Тараненко.

### **Задача 3**

Завідувач складом готелю «Трембіта» Дубов звернувся до директора готелю з проханням виплатити йому грошову компенсацію за невикористану впродовж трьох років відпустку. Директор готелю підписав наказ про надання Дубову щорічної відпустки. Дубов звернувся в КТС із заявою щодо виплати грошової компенсації за невикористані дні відпустки.

За яких умов виплачують грошову компенсацію за невикористані працівником дні щорічної відпустки? До якого числа необхідно затвердити графік щорічних відпусток? Яке рішення повинна ухвалити КТС згідно із заявою Дубова?

### **Задача 4**

Шофер автомобіля Задирко в грудні звернувся до директора підприємства з проханням надати йому відпустку без

збереження заробітної плати на тиждень. З огляду на укладення шлюбу, директор відмовив Задиркові в наданні відпустки через необхідність виконання річного плану й рекомендував перенести шлюбну церемонію на січень.

Назвіть види відпусток без збереження заробітної плати. Чи зобов'язаний директор підприємства надати працівникові на його прохання відпустку для укладання шлюбу без збереження заробітної плати? Підготуйте схему: «Види відпусток». За яких умов надають відпустки без збереження заробітної плати? У якому разі час відпустки без збереження заробітної плати потрібно погоджувати з роботодавцем?

### **Задача 5**

Гуляєв закінчив інститут і влаштувався на роботу в АТ «Орбіта» з 22 червня. До початку роботи Гуляєву була наданою відпустка. Через сім місяців роботи він звернувся із заявою до директора АТ «Орбіта» щодо надання йому наступної щорічної відпустки. Через те, що відпустки Гуляєву не надали, він звернувся в КТС для вирішення трудового спору.

Як обчислюють стаж роботи? Що дає право на щорічну відпустку? Які періоди зараховуються до стажу роботи для права працівника на щорічну відпустку? Коли Гуляєв може одержати наступну відпустку? Підготуйте тези виступу на засіданні КТС від імені юрисконсульта АТ «Орбіта».

### **Задача 6**

Доцент кафедри педагогічного університету Семенов одночасно із заявою про звільнення за власним бажанням подав заяву про надання йому невикористаної щорічної відпустки. В останній день відпустки Семенов вирішив відкликати заяву про звільнення з роботи за власним бажанням.

Яка тривалість щорічної відпустки педагогічних працівників? Упродовж якого терміну працівник може відкликати свою заяву про звільнення з роботи? Визначте день звільнення й останній день роботи Семенова. Чи має право Семенов на повернення до роботи після закінчення відпустки?

Підготуйте заяви про надання щорічної відпустки й звільнення з роботи.

### **Задача 7**

Відповідно до затвердженого графіку відпусток токарі 5-го розряду Коновал, Пестов і Маликов повинні були піти у відпустку з 1 липня. З огляду на те, що організація отримала додаткову фінансову допомогу для виконання важливого замовлення, директор повідомив Коновала, Пестова й Маликова про перенесення відпустки. Рішення мотивував тим, що неможливо виконати замовлення без кваліфікованих робітників на ділянці. Коновал, Пестов і Маликов звернулися в КТС за вирішенням трудового спору.

Чи відповідають закону дії директора підприємства? Як вирішити трудовий спір? Чи дозволене перенесення відпустки на наступний рік та в якому порядку?

### **Задача 8**

Санітарці обласної лікарні Марченко була наданою щорічна відпустка за графіком відпусток із 20 травня. Тридцять першого травня через гострий напад апендициту Марченко була направленою на стаціонарне лікування, на якому перебувала два тижні. Після виходу з відпустки завідувач відділення зажадав від санітарки пояснень щодо її відсутності на роботі впродовж двох тижнів та оголосив Марченко догану за самовільне використання днів щорічної відпустки. Працівниця звернулася в КТС для вирішення трудового спору.

Як вирішити трудовий спір? Підготуйте відповідь на звернення Марченко до адвокатів за поясненням норм Закону України «Про відпустки» та ст. 80 КЗпП щодо допустимих випадків перенесення відпустки.

### ***Темі доповідей***

1. Правове регулювання відпусток у конвенціях МОП та європейських нормативних актах.

2. Порядок надання та оплати відпусток працівникам-сумісникам.
3. Правове регулювання поділу та перенесення відпустки.
4. Соціальні відпустки.
5. Відпустка без збереження заробітної плати.
6. Порядок оплати відпусток. Грошова компенсація за невикористані щорічні відпустки.

## **ТЕМА 12. ОПЛАТА ПРАЦІ**

### **План**

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

### **Методичні вказівки**

Поняття оплати праці й заробітної плати. Структура та функції заробітної плати. Сфери регулювання оплати праці. Основні напрямки політики щодо грошових доходів населення: реформування заробітної плати. Соціально-економічні аспекти оплати праці та її реформа в Україні.

Право працівника на оплату праці та його захист. Організація оплати праці на підприємствах. Нормування праці.

Тарифна система та її елементи. Тарифні ставки й тарифні сітки. Схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники).

Системи оплати праці. Почасова система оплати праці. Відрядна система оплати праці.



Поняття й випадки надання гарантій і компенсацій. Гарантії і компенсації в разі направлення працівників у службу відрядження й переїзду на роботу в іншу місцевість.

Гарантії та компенсації для працівників, яких залучають до виконання державних або громадських обов'язків. Гарантії для працівників, обраних до профспілкових органів і на виборні посади в державних органах. Гарантії й компенсації для працівників, які поєднують роботу з навчанням.

Гарантії і компенсації, що надають працівникам у разі здавання крові та її компонентів. Вихідна допомога. Гарантії й компенсації працівникам при ліквідації підприємства, установи, організації. Інші підстави для надання гарантій і компенсацій.

### Письмові завдання

1. Користуючись положеннями Закону України «Про оплату праці», заповнити наведену нижче таблицю «Правове регулювання оплати»:

**Державне регулювання  
оплати праці  
(ст. 8-13 Закону)**

**Договірне регулювання  
оплати праці  
(ст. 14-20 Закону)**

2. Складіть таблицю «Порівняльна характеристика гарантійних і компенсаційних виплат» за наведеним нижче зразком:

Поняття	Види	Суб'єкти надання	Правова норма	Порядок надання	Порядок оплати
Гарантійні виплати					
Компенсаційні виплати					

3. Сласти судовий наказ про стягнення несплаченої заробітної плати (Прикладом такого наказу є судовий наказ Подільського районного суду м. Києва від 25.03.2019 р. у справі № 758/3365/19, судовий наказ Червонозаводського районного суду м. Харкова від 22.05.2019 р. у справі № 646/3427/19, судовий наказ Суворовського районного суду м. Одеси від 08.04.2019 р. у справі № 523/5383/19, судовий наказ Броварського міськрайонного суду Київської області від 20.05.2019 р. у справі №361/3497/19).

## **Практичні завдання**

### **Задача 1**

Юрисконсультка агенції нерухомості «Стожари» Вавріш, посилаючись на ст. 94 КЗпП, звернулася до генерального директора агенції з проханням підвищити їй заробітну плату з огляду на закінчення навчання в інституті.

У яких нормативно-правових актах визначені питання державного й договірної регулювання оплати праці, прав працівників на оплату праці та їх захист? Від чого залежить розмір заробітної плати працівника? Чи обмежується заробітна плата максимальним розміром? Чи тотожні терміни «заробітна плата», «оплата праці» та «винагорода за виконану роботу»? Підготуйте відповідь Вавріш.

### **Задача 2**

Неповнолітній Панченко влаштувався на роботу й отримав першу заробітну плату. На запитання матері про розмір його місячної заробітної плати Панченко відповів, що поки він неповнолітній, у нього скорочений робочий день і заробітну плату нараховують за відрядними розцінками, установленими для неповнолітніх, тобто без доплат за час, на який тривалість їх щоденної праці менша порівняно з тривалістю робочого дня дорослих працівників. Батьки неповнолітнього вирішили звернутися до знайомого юрисконсульта для з'ясування питання оплати праці неповнолітніх.

Проаналізуйте текст ст. 95 КЗпП і запам'ятайте визначення поняття «мінімальна заробітна плата». Яких виплат не охоплює мінімальна заробітна плата? Який мінімальний розмір заробітної плати? Наведіть нормативні акти, що регулюють індексацію оплати праці. Проаналізуйте текст ст. 194 КЗпП та назвіть особливості оплати праці неповнолітніх. Визначте правомірність установа розміру заробітної плати неповнолітньому за умовами задачі й підготуйте стислу письмову відповідь щодо оплати праці неповнолітніх.

### Задача 3

До директора заводу звернулися Сьомочкін і Криворучко зі скаргою на головного інженера заводу. Ветеран підприємства Сьомочкін скаржився на відмову головного інженера заводу підвищити йому кваліфікаційний розряд через те, що через два роки він переходить на пенсію за віком. Зокрема, просив урахувати директора заводу, що відповідно до ч. 5 ст. 96 КЗпП він має право на підвищення кваліфікаційного розряду. Робітник Криворучко скаржився на необґрунтоване зниження його кваліфікації на два розряди.

Назвіть елементи тарифної системи оплати праці. Дайте визначення термінів «тарифна ставка», «посадовий оклад», «система оплати праці». Який порядок підвищення робітникові його кваліфікаційного розряду? Чи зобов'язаний директор заводу підвищити кваліфікаційний розряд робітникові? Чи можуть бути зниженими кваліфікаційні розряди робітників? Яке рішення ухвалили б ви щодо ситуації, описаної в задачі? Чи є на Вашу думку, зниження кваліфікаційного розряду дисциплінарним стягненням? Чи вповноважений директор заводу поновити працівникові знижений кваліфікаційний розряд через два місяці? Які органи можуть розглядати такі трудові спори?

Підготуйте відповідь працівникам від імені директора заводу.

#### **Задача 4**

Через аварію на виробництві на роботу були викликаними електрик і головний енергетик заводу. Наслідки аварії усували до наступного дня. З огляду на це в наказі по заводу було зазначено, що електрик працював два дні по 12 годин, а головний енергетик – два робочих дні. Під час виплати заробітної плати електрик дізнався, що йому як відрядникові роботу у святкові дні оплачують за подвійними відрядними розцінками, а головному енергетику заводу надано дні відпочинку. Вважаючи такі дії незаконними, електрик звернувся зі скаргою до директора заводу, а потім – до КТС.

Як оплачують працю у святковий і неробочий день? Чи можлива компенсація праці у святкові й неробочі дні іншим днем відпочинку? Підготуйте проєкт рішення КТС, зважаючи на заяву електрика заводу.

#### **Задача 5**

У КТС товариства з обмеженою відповідальністю надійшла заява від Шувалова – нічного приймальника хліба магазину «Арнаутка» – щодо доплати йому 50% тарифної ставки за кожну годину праці вночі. У заяві Шувалова зазначено, що адміністрація відмовила йому в доплаті, тому що він прийнятий спеціально для виконання нічної роботи та його робочий день скорочений на одну годину.

Наведіть нормативні акти, що регулюють оплату праці в нічний час. Як здійснюється оплата праці в нічний час? Порівняйте ст. 9-1,13,108 КЗпП і ст. 7 Закону України «Про оплату праці» й визначте, чи є зазначені в колективному договорі підвищені умови оплати праці працівників у нічний час реалізацією права сторін колективного договору на встановлення умов оплати праці. Як визначають розмір доплат у бюджетних установах, на підприємствах, яким із бюджету виділяють дотації? Яке рішення необхідно ухвалити щодо заяви нічного приймальника хліба?

## **Задача 6**

У цеху № 3 виник простій не з вини працівників. Бригада робітників звернулася до директора заводу щодо оплати часу простою. Під час вирішення трудового спору було встановлено, що 25–26 грудня кондитерський цех дійсно не працював через перебої в подаванні електроенергії та аварію. Начальник цеху № 3 перевів трьох членів бригади в цех № 7 на нижчеоплачувану роботу, але вони не виконали норми виробітку, а чотирьох членів бригади – у цех № 1 на вищеоплачувану роботу. Проте робітники, посилаючись на те, що простій відбувся не з їх вини, наполягали на виплаті середнього заробітку за ці дні.

Який порядок оплати часу простою? Які зміни необхідні в оплаті праці, якщо на час простою робітники були переведеними на іншу роботу: а) вищеоплачувану; б) нижчеоплачувану? Підготуйте відповідь членам бригади кондитерського цеху.

## **Задача 7**

Дирекція ТОВ «Кондитер» відповідно до заяви водія автомобіля Колобкова 6 квітня видала наказ про його звільнення з роботи за власним бажанням. Розрахунок був зробленим 15 квітня, тому що бухгалтер хворіла. Тридцятого квітня юрисконсульта фабрики викликали до директора ТОВ «Кондитер» для ознайомлення з позовом Колобкова до фабрики, у якому він просив суд виплатити його середній заробіток, починаючи із 7 квітня за весь час затримки.

Який термін розрахунку в разі звільнення? Визначте останній день роботи і день звільнення Колобкова. Коли повинен бути проведеним розрахунок заробітної плати працівникам? Яке рішення ухвалить суд за позовом Колобкова? Які наслідки порушення терміну розрахунків у разі звільнення працівника? Яка відповідальність встановлена за затримку розрахунку в разі звільнення? Чи зміниться ситуація, якщо звільнений до отримання остаточного розрахунку перейде на іншу роботу? Підготуйте відповідь на позов від імені директора кондитерської фабрики.

## Задача 8

Суд викликав Селезньову – заступницю головного бухгалтера ТОВ «Туристична агенція» – як свідка в цивільній справі на 16 грудня. Дирекція ТОВ відмовила Селезньовій у звільненні від роботи в цей день через необхідність упорядкування річного звіту. Справа була перенесеною на 20 грудня. Після повернення на роботу 22 грудня вона дізналася, що директор ТОВ розпорядився за час відсутності Селезньової на роботі не виплачувати їй заробітної плати. Селезньова звернулася до КТС.

Назвіть гарантії для працівників на час виконання державних або громадських обов'язків. Чи зберігається середня заробітна плата за свідками, викликаними до суду в цивільній справі? Як вирішити справу в КТС? Які гарантії встановлені для осіб, яких залучають до вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) як посередників, членів примирних комісій?

## Задача 9

Відповідно до наказу по ресторану «Червоний» товарознавиця Туніна була звільненою за скороченням штату. Оскільки належної до виплата суми для відрахування із заробітної плати виявилось недостатньо, кошти частково були відрахованими з вихідної допомоги. Туніна звернулася до юридичної консультації за поясненням.

Проаналізуйте зміст ст. 127, 128 КЗпП і визначте законність дій бухгалтерії за умовами задачі. Підготуйте пояснення для товарознавиці Туніної.

## *Теми доповідей*

1. Правове регулювання оплати праці в конвенціях МОП. Гарантії щодо оплати праці.
2. Реформування оплати праці в Україні.
3. Порядок виплати заробітної плати. Обмеження утримань із заробітної плати.
4. Індксація заробітної плати.

5. Гарантії й компенсації в разі службових відряджень.

## **ТЕМА 13. МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН ТРУДОВОГО ПРАВОВІДНОШЕННЯ**

### **План**

1. *Загальна характеристика матеріальної відповідальності.*
2. *Підстави та умови матеріальної відповідальності працівників.*
3. *Види матеріальної відповідальності працівників.*
4. *Обмежена матеріальна відповідальність працівників.*
5. *Повна матеріальна відповідальність працівників.*
6. *Визначення розміру шкоди, заподіяної працівником та порядок її відшкодування.*
7. *Матеріальна відповідальність роботодавця.*

### **Методичні вказівки**

Поняття й загальна характеристика матеріальної відповідальності сторін трудового договору. Функції матеріальної відповідальності сторін трудового договору. Відмінність матеріальної відповідальності від цивільно-правової. Підстави та умови матеріальної відповідальності. Специфіка матеріальної відповідальності у трудових правовідносинах. Зарубіжний досвід у питаннях матеріальної відповідальності.

Обов'язок сторони трудового договору відшкодувати шкоду, заподіяну нею іншій стороні такого договору.

Загальні положення щодо матеріальної відповідальності працівника. Підстави та умови матеріальної відповідальності працівників за шкоду, заподіяну майну роботодавця.

Види матеріальної відповідальності працівників. Обмежена матеріальна відповідальність працівників. Повна матеріальна відповідальність працівників. Категорії осіб, із якими укладають договір про повну матеріальну відповідальність. Правове

регулювання колективної (бригадної) матеріальної відповідальності.

Загальні положення щодо матеріальної відповідальності роботодавця. Особливості матеріальної відповідальності роботодавців. Зарубіжний досвід матеріальної відповідальності роботодавців.

Матеріальна відповідальність роботодавця в разі порушення права на працю й за шкоду, завдану майну працівника. Відшкодування моральної шкоди.

Визначення розміру заподіяної шкоди. Обов'язок роботодавця встановлювати розмір заподіяної йому шкоди і причину її виникнення.

Стягнення з винного працівника суми заподіяної шкоди за розпорядженням роботодавця. Стягнення суми заподіяної шкоди у судовому порядку. Відшкодування у добровільному порядку. Механізм проведення відшкодування завданих збитків.

### Письмові завдання

1.Скласти таблицю «Відмінність матеріальної відповідальності працівника за трудовим правом від матеріальної відповідальності за цивільним правом»: (не менше ніж 10 підстав для порівняння) за наведеним нижче зразком.

<b>Матеріальна відповідальність</b>	<b>Майнова (цивільно-правова) відповідальність</b>
Підстава для відповідальності	
Суб'єкт відповідальності	
Вина	
Застосування принципу повного відшкодування	
Залежність розміру шкоди від вини	



Презумпція невинуватості
Порядок відшкодування

2. Скласти таблицю «Види матеріальної відповідальності та їх характеристика» за наведеним нижче зразком:

<b>Характеристика</b>	<b>Обмежена</b>	<b>Повна</b>	<b>Підвищена</b>
Правове регулювання			
Порядок установа			
Категорія працівників			
Вимоги до застосування			
Розмір відшкодування			

3. Скласти таблицю «Відмінності між матеріальною відповідальністю працівника й роботодавця».

## **Практичні завдання**

### **Задача 1**

Єжов був звільненим за прогул. Потім рішенням суду його відновили на роботі з огляду на те, що роботодавець порушив процедуру звільнення. Роботодавець оскаржив рішення суду щодо оплати часу вимушеного прогулу та компенсації моральної шкоди, тому що Єжов після звільнення відразу влаштувався на роботу за цивільно-правовим договором. Права на компенсацію моральної шкоди Єжов не має, тому що суд установив факт прогулу.

Назвіть підстави та порядок притягнення до відповідальності роботодавця за позбавлення працівника можливості працювати. Складіть вирок суду.

### **Задача 2**

Із вини працівника відділу кадрів Суслова звільненому за власним бажанням Нікітіну видавання трудової книжки було затриманим на два місяці. Нікітін звернувся до суду з вимогою про стягнення з роботодавця оплати вимушеного прогулу. За рішенням суду підприємство відшкодувало завданий Нікітіну збиток і звернулося до суду з позовом до Суслова про відшкодування шкоди в порядку регресу. Суд ухвалив рішення про стягнення суми збитку в повному обсязі. Задовольняючи вимогу підприємства, суд керувався ст. 1191 Цивільного кодексу України. Відповідно до неї особа, яка відшкодувала шкоду, завдану іншою особою, має право зворотної вимоги (регресу) до винної особи розміром виплаченого відшкодування, якщо інший розмір не встановлений законом.

Чи обґрунтоване рішення суду?

### **Задача 3**

Водій-експедитор Іволгін отримав за накладною лікарські засоби. Зупинившись біля аптеки, до якої було потрібно привезти товар, він поніс документи фармацевтові, пробувши в аптеці 10 хвилин. Повернувшись до автомобіля Іволгін виявив, що майже всі лікарські засоби викрадено. Роботодавець подав до суду позовну заяву про притягнення Іволгіна до повної матеріальної відповідальності. Відповідач свою провину заперечував, заявивши, що роботодавець не забезпечив йому належних умов праці, тому що фургон автомобіля «Газель», на якому він перевозив препарати, не закривався на замок.

Назвіть підстави для звільнення працівника від матеріальної відповідальності. Складіть рішення суду.

#### **Задача 4**

За розпорядженням керівника водій Сиротенко повинен був відвести головного бухгалтера в банк і повернутися до офісу. Дорогою назад, прямуючи вулицею Харківською, не відхиляючись від маршруту, Сиротенко взяв пасажира, щоб за винагороду провезти його кілька зупинок. Тоді, коли в автомобілі перебував пасажир, сталася дорожньо-транспортна пригода. Роботодавець подав позовну заяву про притягнення Сиротенка до повної матеріальної відповідальності та вніс до розміру збитку упущену вигоду.

Назвіть підстави для притягнення працівника до повної матеріальної відповідальності. Складіть рішення суду.

#### **Задача 5**

Офіціант Сагайдачний звернувся до суду з позовом на ресторан «Карпати» про поновлення на роботі. Як третю особу на стороні відповідача суд залучив юрисконсульта ресторану Волкову, яка неправильно проконсультувала заступника директора ресторану М'ягкова щодо звільнення офіціанта, який підписав наказ про звільнення Сагайдачного.

Назвіть види третіх осіб. Хто може бути залучений до участі у справі, пов'язаній зі спором про поновлення на роботі, як третя особа? Хто є відповідачем у цій справі? Хто винний у незаконному звільненні Сагайдачного? Чи має значення форма вини для покладання матеріальної відповідальності на службову особу, яка незаконно звільнила працівника за шкоду, завдану виплатою працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу? На кого може бути покладеною матеріальна відповідальність у разі незаконного звільнення працівника? Порівняйте ст. 237 КЗпП і ст. 132, п. 2 ст. 133, п. 8 ст. 134 КЗпП і ст. 109, 419 ЦПК та визначте, на яких працівників може бути покладеною матеріальна відповідальність у разі незаконного звільнення працівника. Поясніть зміст термінів «службова особа» й «посадова особа». Чи тотожні ці терміни?

### **Задача 6**

Головний бухгалтер організації Миронов неправильно та несвоєчасно оформлював бухгалтерські документи. Його недбала робота призвела до пропуску термінів позовної давності на стягнення дебіторської заборгованості, унаслідок чого організації було завдано збитку. Зважаючи на це, Миронова було порушено кримінальну справу. На стадії попереднього слідства за відсутності складу злочину справу припинили, а матеріали передали до суду. Позов організації про повне відшкодування шкоди, пред'явлений Миронову судом, було задоволено. Миронов оскаржив судові рішення, посилаючись на відсутність підстав для застосування до нього повної матеріальної відповідальності. Вирішіть справу по суті.

### **Задача 7**

Бухгалтер приватного підприємства Кусман була звільненою з роботи. Вона оскаржила наказ щодо її звільнення з роботи в суді. Суд установив, що Кусман було звільнено без законної підстави, тому її поновив на попередній роботі.

Чи зобов'язаний суд покласти матеріальну відповідальність на керівника приватного підприємства, винного в незаконному звільненні Кусман? Чи може суд покласти матеріальну відповідальність на власника приватного підприємства, що незаконно звільнив або перевів працівника чи затримав виконання рішення суду про поновлення на роботі?

### **Задача 8**

У неробочий час тракторист ВАТ Бистров самовільно використав закріплений за ним трактор для перевезення вантажу. Водночас із його вини сталася аварія, унаслідок якої були пошкоджені трактор і житловий будинок. Витрати на ремонт трактора й будинку були покладеними на ВАТ як власник джерела підвищеної небезпеки. Більше того, трактор ремонтували більше ніж 10 днів, і ВАТ не могло його використовувати у господарській діяльності. Бистров подав до бухгалтерії підприємства заяву про утримання з його заробітної

плати завданої ВАТ шкоди частинами – по 30% заробітної плати за один місяць. Проте роботодавець у перший місяць утримав усю суму збитку, ураховуючи упущену вигоду. Отримавши на руки лише десяту частину заробітної плати, Бистров звернувся до районного суду зі скаргою на дії роботодавця. Оцініть дії суб'єктів щодо їх відповідності законодавству. Яке рішення повинен ухвалити суд?

### Задача 9

Під час розвантаження контейнера електронавантажувач Георгієв проявив необережність, унаслідок якої одна з ємностей розбилася, її вміст став непридатним. Підприємство звернулося до суду з позовом до Георгієва про відшкодування шкоди. Суд залучив до участі у справі як співвідповідачів комірника Іванова, завідувача складом Розова й інженера Михайлова, і своїм рішенням поклав відповідальність у межах середнього місячного заробітку на всіх зазначених осіб. Висновок про наявність вини в завданні шкоди комірника, завідувача складом та інженера суд зробив на підставі дослідження їх посадових інструкцій, згідно з якими названі особи повинні контролювати за розвантаженням продукції. Так, згідно з посадовими інструкціями комірник здійснює керівництво роботою з вивантаження, навантаження і розміщення продукції всередині складського приміщення. Завідувач складом зобов'язаний організувати і провести з дотриманням правил складування та техніки безпеки вантажно-розвантажувальні роботи безпосередньо в приміщенні складу. Інженер зобов'язаний здійснювати контроль за роботою вантажників, забезпечувати належне виконання навантажувально-розвантажувальних робіт, стежити за правильним використанням засобів малої механізації. Не погодившись із рішенням суду, працівники зазначили в скарзі, що контейнер розвантажували не на території складу і був пошкоджений по дорозі на склад, тоді як комірник і завскладом були на робочому місці. Інженер під час події за дорученням директора підприємства проводив навчання цивільної оборони, тому не міг контролювати дії Георгієва. До

якого суду може бути поданою скарга? Яке рішення повинен ухвалити суд?

### ***Темати доповідей***

1. Визначення розміру й порядок відшкодування шкоди, заподіяної працівником.
2. Відшкодування моральної шкоди в трудових правовідносинах.
3. Колективна (бригадна) матеріальна відповідальність.
4. Підстава, умови та види матеріальної відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові.

## **ТЕМА 14. ІНДИВІДУАЛЬНІ ТРУДОВІ СПОРИ**

### **План**

1. *Поняття, види та причини трудових спорів.*
2. *Порядок розгляду індивідуальних трудових спорів.*
3. *Розгляд трудових спорів у комісіях із трудових спорів.*
4. *Розгляд трудових спорів у судах.*
5. *Особливості розгляду трудових спорів про поновлення на роботі.*

### **Методичні вказівки**

Поняття трудового спору. Класифікація трудових спорів. Поняття індивідуального трудового спору. Причини виникнення індивідуальних трудових спорів. Комісії по трудових спорах. Строки звернення в комісію по трудових спорах і порядок розгляду трудових спорів в цих комісіях. Виконання рішень комісії по трудових спорах і їх оскарження.

Порядок розгляду індивідуальних трудових спорів у судах. Термін звернення до суду за вирішенням індивідуального трудового спору. Поновлення на роботі працівника за рішенням суду. Виконання рішень районного (міського) суду з трудових спорів.

## Письмові завдання

1. Охарактеризуйте систему органів, що розглядають індивідуальні трудові спори.

2. Складіть таблицю «Порівняння індивідуальних і колективних трудових спорів» (відмінність не менше ніж за 10 пунктами) за наведеним нижче зразком.

Індивідуальні трудові спори	Колективні трудові спори
Правове регулювання	
Предмет спору	
Суб'єктний склад	
Способи вирішення	
Органи вирішення	

3. Складіть схему «Трудові спори, що підлягають безпосередньому розглядові в судах», керуючись ст. 232 КЗпП.

4. Підготуйте заяву до суду про незгоду з рішенням КТС, пов'язаним із трудовим спором від імені роботодавця.

## Практичні завдання

### Задача 1

Працівник акціонерного товариства Маслов звернувся в КТС із проханням стягнути на його користь заробітну плату в подвійному розмірі за роботу у вихідні, тому що інший день відпочинку за ці дні адміністрація акціонерного товариства відмовилася йому надати. КТС відмовила в проханні Маслова, бо він працює за контрактною формою трудового договору. Маслов звернувся в профспілкову організацію, проте його заяви щодо вирішення трудового спору не прийняли.

Які органи розглядають трудові спори працівників? Які трудові спори розглядають у місцевому суді? Підготуйте заяву в КТС за ситуаційною задачею.

### **Задача 2**

Науковий працівник звернувся до суду з позовною заявою про поновлення на роботі й стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу. У позовній заяві він зазначив, що адміністрація грубо порушила трудове законодавство, звільнивши його без попередньої згоди профспілкового органу. У суді науковому працівникові було відмовлено в розгляді позову.

Чому суд відмовив у розгляді позову наукового працівника? Які особливості розгляду трудових спорів прокурорсько-слідчих працівників? Як вирішити цей спір?

### **Задача 3**

Слюсар приватного підприємства звернувся із заявою в КТС про стягнення різниці в заробітку за два попередні роки. У заяві він зазначив, що працювати на заводі почав, коли йому виповнилося 16 років. До 18 років йому проводилася доплата до тарифної ставки робітника відповідного розряду. Проте, як йому стало відомо, цю оплату проводили щомісяця на 8 грн менше. КТС відмовилася прийняти заяву, мотивуючи тим, що в цьому випадку могло йтися про задоволення грошових вимог лише за три місяці, що передують зверненню за розглядом спору. Проте він уже п'ятий місяць одержує ставку дорослого робітника і за цей період ніяких претензій щодо оплати праці не заявив. Отже, КТС заяву прийняти не може, оскільки вона задоволенню не підлягає.

Чи може КТС відмовити у прийомі заяви щодо розгляду трудового спору, якщо не вбачає предмета спору? Які органи вирішують трудові спори працівників? Як вирішити цей спір?



### **Задача 4**

За систематичний випуск бракованої продукції громадянину Криворуку було оголошено догану. Крім того, за наказом директора із заробітної плати Криворука було утримано 100 грн. Ця сума становила вартість зіпсованих матеріалів. Криворук звернувся в КТС із заявою, у якій просив скасувати наказ про стягнення частини заробітку, оскільки, він уже поніс покарання у вигляді догани. КТС винесла рішення залишити наказ директора в силі, оскільки гроші вже утримані, але просити директора підприємства скасувати догану, щоб не притягати до відповідальності Криворука двічі.

Упродовж якого часу працівник може звернутися до КТС? Який порядок і терміни розгляду трудових спорів у КТС? Вирішіть цей трудовий спір. Підготуйте протокол засідання КТС щодо трудового спору.

### **Задача 5**

Внаслідок отриманого трудового каліцтва працівник став інвалідом, і йому була призначена пенсія, що не покривала середнього заробітку, який він одержував до каліцтва. З проханням відшкодувати матеріальний збиток, заподіяний через ушкодження здоров'я, працівник звернувся до КТС. Проте комісія відмовилася прийняти його заяву, порадивши звернутися безпосередньо до суду. Але й у суді працівникові відмовили в прийомі заяви, тому що він не надав доказів щодо врегулювання трудового спору з організацією, до якої він пред'явив позов.

Які органи й у якому порядку повинні вирішити цей спір? Який термін і порядок розгляду трудового спору в КТС?

### **Задача 6**

Наказом по підприємству інженерка Чугунова була звільненою з роботи за п. 5 ст. 40 КЗпП. Через два дні після звільнення жінка вийшла на роботу й дізналася про своє звільнення. Вважаючи звільнення неправильним, Чугунова звернулася до суду з позовом про поновлення її на роботі. У

судовому засіданні було встановлено, що посада Чугунової заміщена не була, а її обов'язки були розподілені між іншими працівниками відділу технічного контролю підприємства.

Яке рішення повинен винести суд у трудовому спорі? Підготуйте позовну заяву до суду від імені Чугунової.

### **Задача 7**

Бібліотекар Галкіна в четвер подала заяву про звільнення з роботи за власним бажанням за два тижні й надання невикористаної додаткової відпустки згідно зі ст. 182-1 КЗпП.

Порівняйте ст. 7 ЦПК і ст. 241-1 КЗпП та визначте останній день роботи Галкіної. Якими одиницями часу вимірюються строки в трудовому законодавстві? Навести приклади щодо обчислення строків у трудовому законодавстві.

### **Задача 8**

Хохлов звернувся до суду з позовом про поновлення попередніх умов праці. У позовній заяві він посилався на порушення чинного законодавства України про працю наказом по організації, де він працює, в односторонньому порядку змінено умови трудового договору в частині про оплату праці. Ухвалою суду провадження у справі було закрито через недотримання позивачем встановленого в даній категорії справ порядку обов'язкового попереднього позасудового вирішення спору. Закриваючи провадження у справі за підставами, передбаченими п. 2 ст. 227 ЦПК, суддя виходив з того, що позивач не дотримав встановленого для цієї категорії справ порядку попереднього позасудового вирішення спору в комісії з трудових спорів і можливість дотримання цього порядку втрачено.

На які правовідносини, що виникають в Україні, поширюється юрисдикція судів? Чи можна погодитися з таким висновком суду? Які трудові спори підлягають безпосередньому розглядові в судах?

## Задача 9

Ромашко подав позов до педагогічного інституту про стягнення заробітної плати. Позивач зазначив, що працював в інституті з 1996 р. Наказом по інституту був звільненим із роботи за власним бажанням після закінчення навчального року. Під час розрахунку в разі звільнення йому не виплатили заробітної плати за жовтень, листопад і грудень сумою 7 445 грн, тому він просив суд задовольнити його позовні вимоги – стягнути з відповідача зазначену суму й середній заробіток за час затримки розрахунку в разі звільнення. Рішенням місцевого суду позов було задоволено: з інституту стягнули на користь Ромашка 7 445 грн заробітної плати та середній заробіток за час затримки розрахунку в разі звільнення – 3 981 грн. Задовольняючи позов, суд виходив із того, що позивачеві не була своєчасно виплаченою заробітна плата з вини інституту, а тому, крім зарплати, підлягає стягненню також середній заробіток за час затримки розрахунку щодо звільнення. Відповідач у своїх поясненнях суду зазначав, що заробітна плата була нарахованою позивачеві в повному обсязі, але своєчасно її не сплатили через те, що інститут не міг погасити заборгованість із заробітної плати через ненадходження із бюджету коштів, а коли вони надійшли, то Ромашко не з'явився в інститут для отримання заборгованої суми. Крім того, згідно зі ст. 233 КЗпП працівник може звернутися із заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до місцевого суду в тримісячний термін із дня, у який дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права. Матеріалами справи встановлено, що заробітна плата не була виплаченою позивачеві в жовтні, листопаді й грудні, а до суду він звернувся з позовом лише в жовтні наступного року.

Які обставини повинен встановити суд, вирішуючи позовні вимоги про стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку в разі звільнення? Чи можна погодитися з таким висновком суду?

### **Задача 10**

Головний енергетик заводу Соколов був звільненим із роботи за прогул без поважної причини. Він оскаржив це звільнення і у своїй заяві, поданій до суду, зазначив, що дійсно був відсутнім на роботі сім днів через тяжку хворобу батька. У судовому засіданні було встановлено, що батько Соколова внаслідок тяжкої хвороби помер.

Чи є звільнення Соколова законним? Яке рішення винесе суд? Підготуйте від імені Соколова позовну заяву до суду про поновлення на роботі й оплату часу вимушеного прогулу.

### **Задача 11**

Чорний звернувся до КТС із заявою про виплату йому роботодавцем заборгованості заробітної плати. КТС заяву не прийняла, тому що в ній не було зазначено, яку суму має виплатити роботодавець та за який період?

Чи обґрунтовані дії КТС? Яким вимогам має відповідати заява до КТС?

### ***Теми доповідей***

1. Комісії по трудових спорах, їх компетенція.
2. Судовий порядок розгляду трудових спорів.
3. Виконання судових рішень із трудових спорів.
4. Практика вирішення трудових спорів щодо поновлення на роботі.
5. Практика вирішення трудових спорів щодо дисциплінарних звільнень працівників.

## **ТЕМА 15. КОЛЕКТИВНІ ТРУДОВІ СПОРИ (КОНФЛІКТИ)**

### **План**

1. *Поняття, види та сторони колективних трудових спорів (конфліктів).*

2. *Формування та порядок розгляду вимоги найманих працівників. Момент виникнення колективного трудового спору.*
3. *Вирішення колективного трудового спору примирною комісією.*
4. *Вирішення колективного трудового спору трудовим арбітражем.*
5. *Правовий статус Національної служби посередництва і примирення.*
6. *Порядок організації та проведення страйку.*
7. *Визнання страйку незаконним, правові наслідки.*

### **Методичні вказівки**

Поняття й предмет колективного трудового спору (конфлікту). Сторони колективного трудового спору. Формування вимог працівників або профспілок. Момент виникнення колективного трудового спору. Порядок утворення та вирішення колективного трудового спору примирною комісією. Незалежний посередник.

Трудовий арбітраж. Порядок вирішення колективного трудового спору трудовим арбітражем. Національна служба посередництва й примирення та її взаємодія із сторонами колективного трудового спору.

Конституційне право на страйк працівників для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. Рішення про оголошення страйку. Керівництво страйком. Визнання страйку незаконним. Наслідки участі працівників у страйку.

Відповідальність за порушення законодавства про працю, умов колективних договорів (угод), що призвели до виникнення колективного трудового спору. Відповідальність за організацію страйку, визнаного судом незаконним.

## Письмові завдання

1. Проаналізувати Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» та скласти порівняльну таблицю «Діяльності примирної комісії й трудового арбітражу» за наведеним нижче зразком:

<b>Примирна комісія</b>	<b>Трудовий арбітраж</b>
Порядок створення	
Норми закону «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», що регулюють діяльність	
Склад	
Спори, що підлягають розгляду	
Порядок, терміни розгляду та прийняття рішення	
Організаційне й матеріально-технічне забезпечення	

2. Письмово аргументувати, чи передбачено трудовим законодавством судовий розгляд колективного трудового спору. За яких умов розглядають такі спори? Який суб'єкт наділений законом правом звернення до суду щодо вирішення колективного трудового спору?

3. Який порядок проведення страйку? Які юридичні дії повинні чинити працівники й керівництво страйком, щоб такий страйк вважали законним? Письмово підготуйте перелік необхідних дій із посиланням на відповідні статті закону.

## **Практичні завдання**

### **Задача 1**

ТОВ «Орбіта» звернулося до суду щодо зміни умов колективного договору, зокрема зменшення встановленого розміру заробітної плати, посилаючись на те, що трудовий колектив відмовився розглядати заяву директора. Який порядок розгляду спорів, пов'язаних зі зміною умов колективного договору? Яке рішення має прийняти суд?

### **Задача 2**

Представники профспілки та адміністрації ТОВ «Чернівці-захід» вирішили перенести розгляд спору щодо внесення доповнень до колективного договору на розгляд трудового арбітражу за порадою юрисконсульта ТОВ.

Дайте правову оцінку ситуації. Який порядок створення й роботи трудового арбітражу? Які його повноваження?

### **Задача 3**

Незадоволені рішенням примирної комісії за наслідками розгляду колективного трудового спору, представники ВАТ «Луганськ-схід» вирішили звернутися до районного суду, керуючись ст. 124 Конституції України.

Дайте правову оцінку ситуації. Який порядок оскарження рішень примирної комісії? Які судові органи мають право розглядати колективні трудові спори? Відповідь обґрунтуйте.

### **Задача 4**

Не досягши згоди з роботодавцем щодо визначення в колективному договорі розміру заробітної плати, працівники вирішили страйкувати.

Який порядок вирішення трудових спорів (конфліктів) під час укладання колективного договору? Який порядок проведення страйку?

### **Задача 5**

Під час укладання колективного договору виникли розбіжності між його сторонами. Директор державного тракторного заводу Зубов не виконував угоди, досягнутої в результаті вирішення колективного трудового спору (конфлікту). Наймані працівники заводу вирішили оголосити страйк.

Як вирішити цей колективний трудовий спір? За яких умов може бути початим страйкування? У якому разі проводять конференцію трудового колективу? У яких галузях господарювання, на ваш погляд, нині найбільша кількість колективних трудових спорів: у паливно-енергетичному комплексі; аграрному секторі; в установах освіти, охорони здоров'я?

### **Задача 6**

Примірні процедури не допомогли вирішити колективного трудового спору (конфлікту). Голова ради трудового колективу Самсонов звернувся до юридичної консультації галузевої профспілки з проханням пояснити такі питання: як оформляють рішення найманих працівників про оголошення страйку, чи є вповноваженими збори найманих працівників підприємства, якщо в них беруть участь більше ніж половина членів трудового колективу; чи тотожні терміни «трудоий колектив підприємства» і «наймані працівники підприємства»; яке рішення конференції трудового колективу підприємства вважається правоможним; як обираються його виборні органи; як приймаються рішення на зборах (конференції) трудового колективу; як обирається його виборний орган; як визначаються результати голосування на підприємстві під час проведення зборів у його структурних підрозділах?

### **Задача 7**

Місцевий суд прийняв і розглянув позовну заяву акціонерного товариства про визнання страйку незаконним лише за участю представника позивача, а представники



страйкуючих допитувалися судом як свідки. Місцевий суд розглянув справу за позовом акціонерного товариства до страйкового комітету, представників працівників акціонерного товариства, які припинили роботу з метою вирішення колективного трудового спору.

Назвіть сторони колективного трудового спору: на виробничому рівні; на галузевому й територіальному рівнях; на національному рівні.

Проаналізуйте текст роз'яснення Пленуму Верховного Суду України від 21 грудня 1990 р. № 9 «Про практику застосування судами процесуального законодавства при розгляді цивільних справ по першій інстанції» щодо необхідності з'ясування характеру правовідносин між сторонами, додержання форми і змісту заяви, встановлення належного позивача та відповідача.

Хто очолює страйк на підприємстві? Хто притягується до участі у справі про визнання страйку незаконним?

### *Теми доповідей*

1. Національна служба посередництва та примирення: функції, повноваження.
2. Правовий статус незалежного посередника.
3. Правові наслідки законного і незаконного страйку.
4. Судовий розгляд колективного трудового спору.

## **ТЕМА 16. НАГЛЯД І КОНТРОЛЬ ЗА ДОДЕРЖАННЯМ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ**

### **План**

1. *Поняття, зміст та основні види нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю*
2. *Державний нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю та охорону праці*
3. *Громадський контроль за дотриманням законодавства про працю*

#### 4. Юридична відповідальність за порушення законодавства про працю

##### Методичні вказівки

Поняття та основні види нагляду і контролю у сфері застосування праці. Нагляд і контроль за додержанням трудового законодавства, їх поняття та відмінності.

Органи, що здійснюють державний нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю. Повноваження Державної служби України з питань праці. Громадський контроль за додержанням законодавства про працю. Завдання виборних органів первинних профспілкових організацій підприємств, установ, організацій та уповноважених представників профспілок щодо здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про працю.

Органи, що здійснюють державний нагляд за охороною праці.

Повноваження місцевих органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування щодо здійснення контролю за додержанням законодавства про працю.

##### Письмові завдання

1. Скласти таблицю «Відповідальність за порушення вимог трудового законодавства» за наведеним нижче зразком.

<b>Вид відповідальності</b>	<b>Правове регулювання (статті, що встановлюють)</b>	<b>Санкції</b>

2. Охарактеризуйте основні форми профспілкового контролю з приводу правової охорони трудових прав працівників.

3. Складіть порівняльну таблицю «Інспекційні відвідування та виїзні перевірки» за наведеним нижче зразком :

<b>Підстава для порівняння</b>	<b>Інспекційні відвідування</b>	<b>Виїзні перевірки</b>
Підстава для проведення		
Строк повідомлення		
Тривалість		
Порядок проведення		
Документи реагування, порядок їх складання		
Порядок оскарження		

## **Практичні завдання**

### **Задача 1**

Після проведеної перевірки на новоствереному ТОВ «Свобода» інспектором праці територіальної інспекції праці по нагляду за додержанням законодавства про працю були виявленими такі порушення, як:

1) керівництво під час складання штатного розкладу не виконало вимоги галузевої угоди щодо нарахування заробітної плати працівникам згідно з тарифними ставками, що нею передбачені;

2) на підприємстві впродовж п'яти місяців після створення підприємства не укладений колективний договір;

3) бухгалтерія підприємства не нараховує до сум заробітної плати індексацію через підвищення цін на споживчі товари.

Інспектор склав акт, у якому навів усі зазначені вище порушення законодавства про працю й надав припис керівникові ТОВ «Свобода» для їх усунення впродовж одного місяця. Чи всі виявлені інспектором праці факти можна вважати правопорушеннями? Які повноваження має інспектор праці територіальної інспекції праці по нагляду за додержанням законодавства про працю за чинним законодавством про працю?

## **Задача 2**

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 ухвалила рішення про зменшення йому розмірів одноразової допомоги на 10 %. За результатами перевірки державним інспектором праці внесено припис заступникові директора з охорони праці з вимогою обґрунтувати підстави для ухвалення рішення щодо зменшення одноразової допомоги. За невиконання вимог припису його притягнуто до адміністративної відповідальності.

Чи правомірні дії інспектора праці?

### **Задача 3**

Державний інспектор, ознайомившись зі змістом колективного договору колективного підприємства, виявив норму, згідно з якою кожний працівник, що порушив трудову або виробничу дисципліну, буде притягатися до дисциплінарної та матеріальної відповідальності у вигляді штрафу. Крім того, працівникам, які допустили прогул без поважних причин, буде скорочуватись щорічна відпустка на число днів прогулу.

Чи відповідає зазначена норма чинному трудовому законодавству?

### **Задача 4**

Державний інспектор праці запропонував директорові ТОВ «Аврора» обладнати вентиляцію технічної майстерні. Директор ТОВ заперечив, вважаючи розпорядження державного інспектора праці для себе необов'язковим. Інспектор виніс постанову про накладення штрафу на директора за недотримання правил з охорони праці.

Чи законні дії державного інспектора праці?

### **Задача 5**

Володимир Митрюк працював будівельником на фірмі «Будмайстер» за трудовим договором терміном один рік. Напередодні закінчення договору з ним стався нещасний випадок. Будівельник зірвався з будинку і впав, після чого був дуже травмований і пролежав в лікарні 3 місяці. Після виписки з лікарні Володимир з усіма чеками за лікування пішов до директора фірми «Будмайстер» з вимогою оплатити їх. Директор йому відмовив, бо Володимир не дотримувався техніки безпеки, був без каски, та не прикріпився до троса, тим самим він поклав у небезпечне становище і інших працівників. І за час лікування в лікарні їх трудовий договір закінчився. Проаналізуйте ситуацію. Чи правомірно діяв директор фірми «Будмайстер»? Яку відповідальність в даному випадку несе

працівник? Чи несе відповідальність роботодавець? Як він повинен був вчинити в такій ситуації?

### **Задача 6**

За порушення нормативних актів про охорону праці, виявлені в результаті перевірки, орган державного нагляду за охороною праці притягнув приватну фірму «Пролісок» до сплати штрафу. Власник і за сумісництвом директор фірми сплатити штраф відмовився посилаючись на те, що на момент проведення перевірки він перебував у відрядженні й дозволу на її проведення не давав. Крім того фірма є його приватною власністю, а на власність громадянина закони про охорону праці не поширюються.

### **Задача 7**

Державний інспектор праці склав адміністративний протокол на Савенко, заступника директора з кадрів АТ «Зеленбуд». Підставою послужило адміністративне правопорушення, що полягало в наступному: 22 січня 2012 р. в порушення п. 15 Правил внутрішнього трудового розпорядку, затв. 1 березня 2009 р. була виплачена заробітна плата працівникам; в порушення графіка відпусток, затверджених 20 грудня 2010 р., щорічну основну оплачувану відпустку Григор'єву, слюсарю ремонтно-будівельного відділу, було надано 23 листопада 2011 р. (замість запланованого 1 липня 2011 р.). У якому порядку можуть бути оскаржені дії державного інспектора праці? Підготуйте від імені заступника директора з кадрів аргументовану скаргу.

### ***Темати доповідей***

1. Роль і повноваження Державної служби України з питань праці щодо здійснення контролю за додержанням законодавства про працю.

2. Повноваження місцевих органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування щодо здійснення контролю за додержанням законодавства про працю.

3. Повноваження профспілкових органів під час здійснення ними контролю за додержанням законодавства про працю.

4. Порядок притягнення роботодавця до адміністративної відповідальності.

## Список рекомендованої літератури

### Основна

1. Трудове право України : підручник / за заг. ред. М. І. Іншина, В. Л. Костюка. Київ : Юрінком Інтер, 2017. 593 с.
2. Трудове право України : навч. посіб. / Ю. Ф. Іванов, М. В. Іванова ; Нац. акад. внутр. справ. Київ : Алерта : Правова єдність, 2016. 222 с.
3. Трудове право України : навч. посіб. / В. О. Кучер та ін. ; за заг. ред. В. О. Кучера ; Львів. держ. ун-т внутр. справ. Львів : ЛьвДУВС, 2017. 563 с. Трудове право України : навч. посіб. / О. І. Кисельова, Т. А. Кобзева ; Сум. держ. ун-т. Суми : Сум. держ. ун-т, 2017. 308 с.
5. Трудове право : підручник / за заг. ред. д-ра юрид. наук, проф., чл.-кор. НАПрН України О. М. Ярошенка ; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. 2-ге вид., перероб. і доп. Харків : Право, 2017. 557 с.

### Додаткова

1. Загальна декларація прав людини, прийнята Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995\\_0153](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_0153).
2. Кодекс законів про працю, затверджений Законом № 322-VIII від 10 грудня 1971 р. (із змінами і доповненнями) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
3. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 7 грудня 1984 р. (із змінами і доповненнями) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/80731-105>.
4. Конституція України, прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. (із змінами і доповненнями) // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
5. Міжнародний Пакт про громадянські і політичні права, прийнятий Генеральною Асамблеєю ООН 16 грудня 1966 р.



- [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995\\_0437](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_0437).
6. Міжнародний Пакт про економічні, соціальні та культурні права, прийнятий Генеральною Асамблеєю ООН 16 грудня 1966 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995\\_042](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_042).
7. Про соціальний діалог в Україні : Закон України від 23 грудня 2010 р. (із змінами і доповненнями) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2862-179>.
8. Про охорону праці : Закон України від 14 жовтня 1992 р. (із змінами і доповненнями) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2694-1210>.
9. Про оплату праці : Закон України від 24 березня 1995 р. (із змінами і доповненнями) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вп11>.
10. Про відпустки : Закон України від 15 листопада 1996 р. (із змінами і доповненнями) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вп12>.
11. Про профспілки, права і гарантії їх діяльності : Закон України від 15 вересня 1999 р. (із змінами і доповненнями) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1045-1413>.
12. Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні : Закон України від 21 березня 1991 р. (із змінами і доповненнями) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/875-1214>.
13. Про колективні договори і угоди : Закон України від 1 липня 1993 р. (із змінами і доповненнями) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/3356-1215>.
14. Про зайнятість населення : Закон України від 5 липня 2012 р. (із змінами і доповненнями) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/5067-1716>.
15. Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 1 листопада 1996 р. № 9 // Офіційний вебсайт Верховної Ради

України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-9617>.

16. Про практику застосування судами законодавства про оплату праці : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 24 грудня 1999 р. № 13 // Офіційний вебсайт Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/v0013700-99.18>.

17. Про практику розгляду судами трудових спорів : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9 // Офіційний вебсайт Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92.19>.

18. Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 29 грудня 1992 р. № 14 // Офіційний вебсайт Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/v0014700-92>.

Навчальне видання

**Методичні вказівки**

до проведення семінарських занять і виконання самостійної  
роботи з дисципліни «**Трудове право**»  
для студентів спеціальності 081 «*Право*»  
всіх форм навчання

Відповідальний за випуск О. В. Стогова  
Редактор О. В. Федяй  
Комп'ютерне верстання О. І. Кисельової

Підписано до друку \_\_\_\_\_, поз.  
Формат 60x84/16. Ум. друк. арк. 5,81. Обл.-вид. арк. 4,51. Тираж \_\_\_\_\_ пр. Зам. № \_\_\_\_\_

Видавець і виготовлювач  
Сумський державний університет,  
вул. Римського-Корсакова, 2, м. Суми, 40007  
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 3062 від 17.12.2007.

Міністерство освіти і науки України  
Сумський державний університет

До друку та в світ  
дозволяю на підставі  
«Єдиних правил», п. 2.6.14  
Начальник організаційно-  
методичного управління

В. Б. Юскаєв

### **5124 Методичні вказівки**

до проведення семінарських занять і виконання самостійної  
роботи з дисципліни «**Трудове право**»  
для студентів спеціальності 081 «*Право*»  
усіх форм навчання

Усі цитати, цифровий  
та фактичний матеріал,  
бібліографічні відомості  
перевірені, написання  
одиниць відповідає стандартам

Укладач

О. І. Кисельова

Відповідальний за випуск

О. І. Стогова

Директор ННІ Права

А. М. Куліш

Суми  
Сумський державний університет  
2021