

**МІНІСТЕРСТВО ФІНАНСІВ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ПОДАТКОВИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

Навчально-науковий інститут права
Кафедра приватного права

Затверджено
Вченою радою інституту права,
протокол від «16» 02 2022 № 6
Голова вченої ради _____ В.В.Топчій

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

до проведення семінарських занять

з навчальної дисципліни

«ТРУДОВІ СПОРИ»

для підготовки здобувачів вищої освіти першого (бакалаврського) рівня
денної та заочної форм навчання

галузь знань 08 «Право»

спеціальність 081 «Право»

освітня програма «Правове регулювання публічних та приватних відносин»

Статус дисципліни: вибіркова

Ірпінь – 2022

Методичні рекомендації складені на основі робочої програми навчальної дисципліни «Трудові спори», затвердженої Науково-методичною радою Університету 30 квітня 2020 протокол No 5

Укладач:



Менів Л.Д. к.ю.н, доцент, доцент
кафедри приватного права


Рецензенти:

Лаговська Н.В., к.ю.н, доцент
кафедри кримінальної юстиції

Самілик Л.О., к.ю.н, доцент,
доцент кафедри приватного права

Розглянуто і схвалено кафедрою приватного права,
протокол від « 14 » 02 2022 № 5

В.о.завідувача кафедри
професор



Чеховська І.В., д.ю.н,

ЗМІСТ

1. Передмова	4
2. Ціль та мета навчальної дисципліни	5
3. Пояснення за модулями та темами	6
Змістовий модуль 1	6
Тема 2. Розгляд трудових спорів у комісії з трудових спорів.	6
Тема 3. Розгляд трудових спорів у судовому порядку.	10
Змістовий модуль 2	
Тема 4. Спори щодо поновлення на роботі та зміни умов трудового договору.	16
Тема 5. Спори щодо поновлення на роботі та зміну формулювання причин звільнення.	24
Тема 6. Спори щодо виплати заробітної плати, гарантій і компенсацій.	29
Змістовий модуль 3	
Тема 7. Спори щодо застосування законодавства про робочий час і час відпочинку.	36
Тема 8. Спори про визнання необґрунтованим дисциплінарного стягнення.	43
Тема 9. Спори про матеріальну відповідальність сторін трудового договору.	48
Змістовий модуль 4	
Тема 10. Порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).	52
Тема 11. Зарубіжний досвід вирішення трудових спорів	57
4. Методика виконання практичних завдань	58
5. Завдання для самоконтролю	61
6. Тематика завдань для поглибленого вивчення курсу	65
7. Рекомендована література	65

1. Передмова

Трудові спори є однією з важливих навчальних дисциплін. Її вивчення сприяє в оволодінні здобувачами сукупності знань про трудові спори, вироблення навичок юридичного аналізу, узагальнення, вирішення і прогнозування різних правових ситуацій, формування юридичного мислення на основі здобутих правових знань, виховання правової культури.

Семінарські заняття з навчальної дисципліни «Трудові спори» – це форма навчальних занять, яка передбачає різноманітні варіанти демонстрації здобувачами освіти рівня засвоєння лекційного матеріалу, знань, що були здобуті ними при самостійному опрацюванні навчально-наукової та періодичної літератури, нормативних актів, судової практики й інших джерел.

Метою семінарських занять є: по-перше, перевірка рівня засвоєння програмного матеріалу; по-друге, залучення здобувачів освіти до активної участі у процесі отримання знань, вмінь та навичок у сфері професійної підготовки, зокрема, до практичного розв'язання спорів.

Семінарські заняття можуть проводитися у формі: семінарського заняття; колоквіуму, що передбачає опитування викладачем усіх здобувачів освіти у групі за темою семінарського заняття; власне практичного заняття, на якому заслуховуються письмові рішення за матеріалами наданих здобувачам фабул завдань; виконання контрольних письмових робіт, що проводяться під час заняття. Крім того, семінарські заняття відбуваються у формі заслуховування та обговорення (дискусії) окремих питань теми чи доповідей здобувачів для більш детального та повного засвоєння матеріалу, що має практичне значення.

Головну увагу на семінарських заняттях слід приділяти наданню здобувачам методичної допомоги у засвоєнні навчального матеріалу; виробленню у них навичок самостійного пошуку та використання нормативних актів; формуванню вміння складати процесуальні документи; навчання їх правильно розуміти зміст законів та застосовувати набуті теоретичні знання для розв'язання конкретних життєвих ситуацій.

Для правильного і повного виконання завдань здобувачі освіти повинні: по-перше, ознайомитися з методичними вказівками до кожної теми, по-друге, вивчити рекомендовані нормативні акти і літературу і, по-третє, перевірити опанування теми за питаннями для самоконтролю. Після цього здобувачі повинні розібратися з умовами завдання, з'ясувати юридичне значення кожного наведеного у завданні факту, проаналізувати взаємовідносини сторін, позиції суду, продумати відповіді на поставлені запитання, змоделювати контраргументи. Слід мати на увазі, що в деяких завданнях передбачена можливість двох і більше рішень шляхом самостійного внесення змін і доповнень у фактичні обставини справи.

Важливіша ціль семінарських занять - залучення здобувачів освіти до активного обговорення теоретичних питань, вироблення ними навичок творчої осмислення, здатності самостійно формулювати свої думки, чітко їх висловлювати, пов'язуючи загальнотеоретичні положення з вимогами практики.

І по завершенню семінарського заняття викладач підводить підсумки обговорення теми, виправляє допущені помилки, роз'яснює незрозумілі питання і доповнює, в разі необхідності, відповіді здобувачів, оголошує оцінки.

Міжпредметні зв'язки. Вивчення навчальної дисципліни „Трудові спори” тісно пов'язане із іншими галузями правових та гуманітарних знань: «Конституційне та муніципальне право України», «Адміністративне право України», «Трудове право України».

2 . Ціль та мета навчальної дисципліни «Трудові спори»

За умови побудови правової держави майбутньому спеціалісту потрібно бути професійно компетентним, вміти застосовувати норми права в конкретних ситуаціях.

Метою навчальної дисципліни «Трудові спори» є узагальнення та систематизації отриманих в процесі навчання знань, вмінь та навичок ознайомити здобувачів із змістом норм трудового права; дати здобувачам необхідні теоретичні знання та практичні навички самостійної роботи з нормативними актами щодо регулювання трудових відносин; сприяти підвищенню правової обізнаності здобувача освіти, як майбутнього працівника, щодо трудових спорів.

Завданням вивчення навчальної дисципліни є отримання поглиблених теоретичних знань з дисципліни, вивчення особливостей правового регулювання трудових відносин в Україні; дослідження загальних положень трудового права та інших правничих дисциплін; вивчення та аналіз законодавства щодо трудових спорів; встановлення фактичних обставин у справі; вибір і аналіз норм права; вирішення трудових спорів.

Об'єктом навчальної дисципліни «Трудові спори» є правове регулювання відносин в процесі реалізації фізичними особами своїх трудових прав.

Предметом навчальної дисципліни «Трудові спори» є опанування необхідними теоретичними положеннями, що вироблені науковою думкою; освоєння нормативного матеріалу; ознайомлення з судовою та іншою практикою застосування трудового законодавства.

У результаті вивчення курсу здобувачі вищої освіти повинні

знати:

- основні поняття, категорії трудового законодавства, його особливості в умовах ринкової економіки;
- чинне трудове законодавство, постанови, розпорядження, накази вищих органів державної влади і управління, методичні, нормативні та інші матеріали;
- принципи та способи здійснення захисту трудових прав працівників;
- колізії трудового законодавства, складні ситуації з їх застосуванням.

уміти:

- орієнтуватися в нормативно-правових, надавати кваліфікацію реальним відносинам і обирати норму права, що їх регулює;
- забезпечувати суворе дотримання законодавства, правильне застосування норм права у практичній роботі;
- вирішувати конкретні правові ситуації на базі національного та міжнародного законодавства.

3. Пояснення за модулями та темами

Змістовий модуль 1.

Тема 2. Розгляд трудових спорів у комісії з трудових спорів

У даній темі розкривається поняття комісії по трудових спорах, порядок обрання, чисельність, склад і строк повноважень комісії по трудових спорах, строки звернення до комісії по трудових спорах, порядок розгляду трудового спору у комісії по трудових спорах, оскарження рішення комісії по трудових спорах, виконання рішень комісії по трудових спорах.

Ключові терміни та поняття: трудові спори, комісія по трудових спорах, повноваження комісії по трудових спорах, порядок розгляду трудового спору, виконання рішень комісії, оскарження рішення комісії .

План семінарського заняття

1. Поняття комісії з трудових спорів.
2. Порядок розгляду трудових спорів.
3. Оскарження рішення.

Перелік питань для самоконтролю

- 1.Що таке комісія по трудових спорах?
2. Порядок обрання, чисельність, склад і строк повноважень комісії по трудових спорах?
3. Строки звернення до комісії по трудових спорах
4. Охарактеризуйте порядок розгляду трудового спору у КТС.
5. Назвіть строк та визначте порядок виконання рішення комісії.
6. Як відбувається оскарження рішення КТС?
- 7.Якою є практика розгляду спорів у КТС сьогодні в Україні?
- 8.Назвіть переваги та недоліки розгляду трудових спорів у КТС.

Тестові завдання до теми № 2:

1. Трудові спори поділяються на такі види:

- а) індивідуальні та колективні;
- б) між учасниками трудового договору;
- в) колективні та групові;
- г) між страйкомом і власником.

2.Виникнення трудових спорів зумовлено:

- а) застосуванням законодавства України про працю;
- б) встановленням умов праці;
- в) визначенням юридичних фактів;
- г) невиконанням трудових обов'язків працівниками.

3. Причини виникнення трудових спорів мають такий характер:

- а) суб'єктивний;
- б) організаційно-правовий;
- в) організаційно-господарський;
- г) організаційно-договірний.

4. Індивідуальні трудові спори розглядають:

- а) комісії по трудових спорах;
- б) примирна комісія;
- в) трудовий арбітраж;
- г) усі вище перераховані.

5. Організація КТС включає:

- а) обрання на загальних зборах (конференції) трудового колективу підприємства, установи, організації з числом працюючих не менш як 15 чоловік;
- б) визначення строку дії КТС трудовим колективом;
- в) обрання до складу КТС не менше половини працівників;

г) визначення повноважень КТС.

6. Компетенція КТС включає:

- а) бути обов'язковим первинним органом у справах розгляду трудових спорів;
- б) самостійне врегулювання розбіжностей у переговорах з власником;
- в) узгодження своїх рішень з профкомом;
- г) узгодження своїх рішень з трудовим колективом.

7. Рішення КТС приймається:

- а) шляхом голосування;
- б) більшістю членів, присутніх на засіданні КТС;
- в) шляхом досягнення згоди;
- г) двома третинами присутніх на засіданні КТС.

8. Організаційно-технічне забезпечення комісії по трудових спорах (надання обладнаного приміщення, друкарської та іншої техніки, необхідної літератури, організація діловодства, облік та зберігання заяв працівників і справ, підготовка та видача копій рішень і т. ін.) здійснюється:

- а) комісією самостійно;
- б) власником або уповноваженим ним органом;
- в) трудовим колективом;
- г) профспілками.

9. Комісія по трудових спорах обирає із свого складу:

- а) голову, його заступників і секретаря комісії;
- б) голову, його заступників, секретаря комісії та діловода;
- в) голову, його заступників;
- г) голову, його заступників, секретаря комісії, членів комісії;

10. У комісіях по трудових спорах підрозділів можуть розглядатись трудові спори в межах:

- а) повноважень, визначених комісією;
- б) повноважень цих підрозділів;
- в) порушення трудових прав працівників;
- г) вище зазначених.

11. Трудовий спір підлягає розглядові в комісії по трудових спорах, якщо:

а) працівник самостійно або з участю профспілкової організації, що представляє його інтереси, не врегулював розбіжності при безпосередніх переговорах з власником або уповноваженим ним органом;

б) працівник самостійно не врегулював розбіжності при безпосередніх переговорах з власником або уповноваженим ним органом;

в) це передбачено чинним законодавством як обов'язкова процедура;

г) у всіх вище зазначених випадках.

12. Працівник може звернутися до комісії по трудових спорах у:

а) одномісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у спорах про виплату належної йому заробітної плати - без обмеження будь-яким строком;

б) двомісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у спорах про виплату належної йому заробітної плати - без обмеження будь-яким строком;

в) тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у спорах про виплату належної йому заробітної плати - без обмеження будь-яким строком;

б) шестимісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у спорах про виплату належної йому заробітної плати - без обмеження будь-яким строком.

13. Комісія по трудових спорах зобов'язана розглянути трудовий спір у:

- а) триденний строк з дня подання заяви;
- б) п'ятиденний строк з дня подання заяви;
- в) семиденний строк з дня подання заяви;
- г) десятиденний строк з дня подання заяви.

14. У разі нез'явлення працівника або його представника на засідання комісії по трудових спорах розгляд заяви :

- а) не відбувається;
- б) відбувається без участі працівника;
- в) відкладається до наступного засідання;
- г) відкладається на тиждень.

15. У разі невиконання власником або уповноваженим ним органом рішення комісії по трудових спорах у встановлений строк працівникові комісією по трудових спорах підприємства, установи, організації видається:

- а) рішення, що має силу виконавчого листа;
- б) посвідчення, що має силу виконавчого листа;
- в) посвідка про винесення рішення;
- г) будь який із вище перерахованих документів.

Самостійна робота

Проаналізуйте наведені задачі до теми №2:

Задача 1

Працівник акціонерного товариства Маслов звернувся в КТС із проханням стягнути на його користь заробітну плату в подвійному розмірі за роботу у вихідні дні, оскільки 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 у профспілкову організацію, проте його заяву щодо вирішення трудового спору не прийняли.

Які органи розглядають трудові спори працівників? Підготуйте заяву в КТС за ситуаційною задачею. Вирішіть спір.

Задача 2

Слюсар приватного підприємства звернувся з заявою в КТС про стягнення різниці в заробітку за два попередні роки. У заяві він зазначив, що працювати на заводі він почав, коли йому виповнилося 16 років. До 18 років йому проводилася доплата до тарифної ставки робітника відповідного розряду. Проте, як стало йому відомо, цю доплату проводили щомісяця на 8 грн. менше. КТС відмовилася прийняти заяву, мотивуючи це 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 3

Громадянин Сагайдачний мав стати до роботи 12 серпня в порядку переведення з іншого підприємства. Проте у встановлений день йому відмовили у прийнятті на роботу, мотивуючи це тим, що економіст, на чие місце він був запрошений, напередодні відкликав свою заяву про звільнення з роботи. Сагайдачний звернувся в КТС за попереднім місцем

роботи, але там йому відмовили в поновленні на роботі, оскільки на його місце вже прийняли іншого працівника.

Які трудові спори розглядає КТС? Який орган може розглядати цей трудовий спір? Як слід вирішити трудовий 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 склала вартість зіпсованих матеріалів. Криворук звернувся в КТС із заявою, в 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.

Протягом якого часу працівник може звернутися до КТС? Який порядок і терміни розгляду трудових спорів в КТС? Розв'яжіть цей трудовий спір. Підготуйте протокол засідання КТС щодо трудового спору.

Задача 5

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

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

Задача 6

Громадянин Волін подав заяву про розірвання трудового договору за власним бажанням. Через місяць він звернувся за трудовою книжкою й розрахунком. З'ясувалося, що наказу про його звільнення ще не видано, і через це його попросили зайти за 3 дні — у день видачі зарплати. Прийшовши знову за трудовою книжкою і розрахунком, він з'ясував, що за наказом він був звільнений через 20 днів після подачі заяви. Відповідно бухгалтерія зробила розрахунок. Волін звернувся в КТС із заявою про доплату йому середнього заробітку за всі дні до фактичного розрахунку. У КТС заяву не прийняли, пославшись на те, що цей спір не підвідомчий КТС.

Хто і як повинний вирішити цей трудовий спір?

Задача 6

Директор заводу звернувся в профспілкову організацію щодо звільнення слюсаря Гуськова за прогул протягом усього робочого дня. Гуськов, запрошений на засідання профспілкового органу, пояснив, що він переплутав зміни. Він вважав, що необхідно вийти у другу зміну, у той час як за графіком його робота починалася у першу зміну. Профспілковий орган не повідомив адміністрацію підприємства про прийняте рішення у десятиденний строк і Гуськов був звільнений за п. 4 ст. 40 КЗпП України.

Чи може працівник оскаржити своє звільнення і у який орган? Які наслідки незаконного звільнення працівника? Протягом якого строку профспілковий орган повинен прийняти рішення щодо дачі згоди на звільнення працівника з роботи?

Задача 7

Токар Зайцев у грудні звернувся до комісії по трудових спорах про виплату йому міжрозрядної різниці за липень – жовтень місяці. Виплата такої різниці передбачена в колективному договорі підприємства.

При розгляді заяви в комісії виникло питання про застосування строку давності. Зокрема, статтею 225 КЗпП України передбачено право працівника звернутися до комісії по трудових спорах у тримісячний строк, тому про стягнення різниці за вересень місяць ним пропущено строк на звернення до комісії.

Як вирішити питання про застосування строку?

Задача 8

При проведенні невідкладних ремонтних робіт у вихідний день бригада ремонтників зажадала оплати проведеної роботи у подвоєному розмірі. Адміністрація запропонувала бригаді відгул, після чого бригада звернулася до комісії по трудових спорах про стягнення оплати за роботу у вихідний день. Рішенням комісії по трудових спорах вимоги бригади були задоволені.

На рішення комісії адміністрація подала скаргу до суду.

При прийомі заяви виникло ряд питань: чи не є цей трудовий спір колективним, оскільки з вимогою виступає колектив бригади? Якщо цей спір колективний, то чи можуть комісія та районний суд його розглядати? Який орган і як повинен розглянути і вирішити даний спір?

Дайте відповіді на ці запитання.

Задача 9

Рішенням комісії по трудових спорах на користь Хриплова стягнуто 275 гривень оплати за простій, що мав місце на виробництві. Головний бухгалтер підприємства Хом'якова, коли Хриплов пред'явив їй рішення комісії, заявила, що вона такого органу, як комісія по трудових спорах, не визнає, що такі рішення можуть виносити тільки суди, тому ніяких грошей вона виплачувати не буде.

Як добитися виконання рішення комісії по трудових спорах?

Виконайте творчі завдання до теми №2

1. Розробіть положення про комісію по трудових спорах у юридичній фірмі.
2. Підготуйте рішення загальних зборів (конференції) трудового колективу про обрання, чисельність, склад і строк повноважень комісії по трудових спорах.
3. Підготуйте реферат на тему «Зарубіжний досвід розгляду індивідуальних трудових спорів комісією по трудових спорах».
4. Напишіть доповідь на тему «Сучасний стан розгляду індивідуальних трудових спорів комісією по трудових спорах».
5. Напишіть доповідь на тему «Проблеми правового регулювання вирішення індивідуальних трудових спорів комісією по трудових спорах».

Рекомендовані літературні джерела: основні: [1], [5], [11], [12]; додаткові: [5- 10]; інформаційні ресурси в Інтернеті: [1], [2], [3], [4]; міжнародні видання: [1]; [2]; [3]; [4]; [5].

Тема 3. Розгляд трудових спорів у судовому порядку

У даній темі розкривається питання розгляду трудових спорів у судовому порядку. Зокрема, розгляд трудових спорів у районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах; трудові спори, що підлягають безпосередньому розглядові у районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах; строки звернення до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду за вирішенням трудових спорів; поновлення судом строків, пропущених з поважних причин; поновлення на роботі, зміна формулювання

причин звільнення, оформлення трудових відносин з працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи; оплата вимушеного прогулу при затримці виконання рішення про поновлення на роботі працівника; обмеження повороту виконання рішень по трудових спорах; прийняття рішень органом, що розглядає трудові спори, у разі неможливості поновлення працівника на роботі внаслідок припинення діяльності підприємства, установи, організації.

Ключові терміни та поняття: трудові спори, суд, судовий розгляд, позовна заява, позовне провадження, позивач, відповідач, судове рішення.

План семінарського заняття

1. Поняття судового розгляду трудових спорів.
2. Учасники судового розгляду.
3. Порядок подання позову.
4. Процедура оскарження судового рішення.

Перелік питань для самоконтролю

1. Який порядок судового розгляду трудових спорів?
2. Особливі учасники судового розгляду.
3. Порядок подання позову щодо трудових спорів.
4. Процедура оскарження судового рішення щодо трудових спорів.
5. Які є докази особисті і речові?
6. Як відбувається вилучення доказів?
7. Умови збирання доказів щодо трудових спорів.
8. Трудові спори, що підлягають безпосередньому розглядові у районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах.
9. Строки звернення до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду за вирішенням трудових спорів.
10. Проаналізуйте поновлення судом строків, пропущених з поважних причин.
11. Поясніть поновлення на роботі, зміна формулювання причин звільнення, оформлення трудових відносин з працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи.
12. Як відбувається оплата вимушеного прогулу при затримці виконання рішення про поновлення на роботі працівника?
13. Що таке обмеження повороту виконання рішень по трудових спорах?

Тестові завдання до теми № 3

1. Безпосередньо в районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються трудові спори за заявами:

а) працівників підприємств, установ, організацій, де комісії по трудових спорах не обираються;

б) працівників про поновлення на роботі незалежно від підстав припинення трудового договору, зміну дати і формулювання причини звільнення, оплати за час вимушеного прогулу або виконання нижчеоплачуваної роботи;

в) керівника підприємства, установи, організації (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступників, головного бухгалтера підприємства, установи, організації, його заступників, а також службових осіб податкових та митних органів, яким присвоєно спеціальні звання, і службових осіб центральних органів виконавчої влади, що реалізують державну політику у сферах державного фінансового контролю та контролю за цінами; керівних працівників, які обираються, затверджуються або призначаються на посади державними органами, органами місцевого самоврядування, а також громадськими організаціями та іншими об'єднаннями громадян, з питань звільнення, зміни дати і формулювання причини звільнення, переведення на іншу роботу, оплати за час вимушеного прогулу і накладання дисциплінарних стягнень;

г) усіх вище перерахованих.

2.Безпосередньо в районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються також спори про відмову у прийнятті на роботу:

а) працівників, запрошених на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації; молодих спеціалістів, які закінчили вищий навчальний заклад і в установленому порядку направлені на роботу на дане підприємство, в установу, організацію;

б) вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років або дитину з інвалідністю, а одиноких матерів (батьків) - при наявності дитини віком до чотирнадцяти років; виборних працівників після закінчення строку повноважень;

в) працівників, яким надано право поворотного прийняття на роботу; інших осіб, з якими власник або уповноважений ним орган відповідно до чинного законодавства зобов'язаний укласти трудовий договір;

г) усіх вище перераховані.

3.Працівник може звернутися з заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду у:

а) місячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у справах про звільнення - в місячний строк з дня вручення копії наказу (розпорядження) про звільнення;

б) двомісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у справах про звільнення - в місячний строк з дня вручення копії наказу (розпорядження) про звільнення;

в) тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у справах про звільнення - в місячний строк з дня вручення копії наказу (розпорядження) про звільнення;

г) шестимісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у справах про звільнення - в місячний строк з дня вручення копії наказу (розпорядження) про звільнення.

4.У разі порушення законодавства про оплату праці працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати:

а) місячний строк;

б) двомісячний строк;

в)шестимісячний строк;

г) без обмеження будь-яким строком.

5.Для звернення власника або уповноваженого ним органу до суду в питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації, встановлюється строк в:

а) трьох місяців з дня виявлення заподіяної працівником шкоди;

б) шість місяців з дня виявлення заподіяної працівником шкоди;

в)один рік з дня виявлення заподіяної працівником шкоди;

г) трьох років з дня виявлення заподіяної працівником шкоди.

6. При винесенні рішення про поновлення на роботі орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи, але не більш як за:

а) один рік;

б) два роки;

в) три роки;

г) чотири роки.

7. У разі затримки видачі копії наказу (розпорядження) про звільнення з вини власника або уповноваженого ним органу працівникові виплачується:

а) місячний заробіток;

б) річний заробіток)

- в) трьох річний заробіток;
- г) середній заробіток за весь час вимушеного прогулу.

8. У разі затримки власником або уповноваженим ним органом виконання рішення органу, який розглядав трудовий спір про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника, цей орган виносить ухвалу про:

- а) припинення трудового договору;
- б) виплату середнього заробітку за час затримки;
- б) виплату різниці в заробітку за час затримки;
- б) виплату середнього заробітку або різниці в заробітку за час затримки.

9. У разі, коли працівника звільнено без законної підстави або з порушенням встановленого порядку, але поновлення його на попередній роботі неможливе внаслідок ліквідації підприємства, установи, організації, орган, який розглядає трудовий спір, зобов'язує ліквідаційну комісію або власника (орган, уповноважений управляти майном ліквідованого підприємства, установи, організації, а у відповідних випадках - правонаступника), виплатити працівникові заробітну плату за:

- а) весь час вимушеного прогулу;
- б) за пів року;
- в) за рік)
- г) два роки.

Самостійна робота

Проаналізуйте наведені задачі до теми №3:

Задача 1

Громадянин Хохлов звернувся до суду з позовом про поновлення попередніх умов праці. У позовній заяві Хохлов посилався на те, що 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 від 27 серпня 2020 р. 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, передбачених 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 у судах?

Задача 2

Громадянин Ромашко, пред'явив позов до педагогічного інституту про стягнення заробітної плати. Позивач зазначав, що він працював в інституті з 1996 р. Наказом по інституту був звільнений з роботи за власним бажанням після закінчення навчального року. Під час розрахунку при звільненні йому не виплатили заробітну плату за жовтень, листопад і грудень у сумі 22445 грн., тому він просив суд задовольнити його позовні вимоги й стягнути з відповідача зазначену суму та середній заробіток за час затримки розрахунку при звільненні. Рішенням місцевого суду позов було задоволено — з інституту стягнуто на користь Ромашка 22445 грн. заробітної плати та середній заробіток за час затримки розрахунку при звільненні в розмірі 22981 грн. Задовольняючи позов, суд виходив із того, що позивачу не була своєчасно виплачена заробітна плата з вини інституту, а тому, крім зарплати, підлягає стягненню також середній заробіток за час затримки розрахунку при звільненні. Відповідач у своїх поясненнях суду зазначав, що заробітна плата була нарахована позивачу 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 строк із дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права. Матеріалами справи встановлено, що заробітна плата не була виплачена позивачу в жовтні, листопаді і 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 при звільненні? Чи можна погодитися з таким висновком суду?

Задача 3

Бухгалтер підприємства Кустар був звільнений за спізнення на роботу. Кустар оскаржив звільнення до суду. Суд поновив його на попередній роботі. Директор підприємства затримував виконання рішення суду про поновлення на роботі бухгалтера. Суд виніс ухвалу про виплату середнього заробітку бухгалтеру за час затримки виконання рішення суду про поновлення на роботі.

Хто може подати позов про притягнення до матеріальної відповідальності посадову особу, винну в затримці виконання рішення суду про поновлення на роботі й виплату працівникові середнього заробітку за час затримки виконання рішення суду про поновлення на роботі? Порівняти ст. 236КЗпП, п. 9 ст. 134КЗпПта ст. 419ЦПКі визначити межі матеріальної відповідальності посадових осіб, винних у затримці виконання рішення органу по розгляду трудових спорів про поновлення на роботі.

Задача 4

Вихователь студентського гуртожитку Котова допустила дводенний прогул. Наказом ректора інституту за це була переведена на два місяці вахтером гуртожитку. Котова оскаржила наказ про накладення дисциплінарного стягнення в КТС інституту. КТС визнала переведення Котової незаконним. Ректор інституту відмовився поновлювати Котову на попередній роботі. Котова вимагала видати посвідчення на примусове виконання рішення КТС і виплатити середній заробіток за весь час затримки виконання рішення КТС.

Яке дисциплінарне стягнення може бути накладене за прогул? Чи обґрунтована скарга виховательки гуртожитку? Чи має право Котова вимагати виплати середнього заробітку за весь час затримки виконання рішення КТС щодо поновлення її на роботі? Чи має право КТС видавати Котовій посвідчення на примусове виконання рішення КТС щодо трудового спору та виплату середнього заробітку за весь час затримки виконання рішення КТС? Які межі матеріальної відповідальності посадових осіб, винних у затримці виконання рішення органу, який розглядає трудові спори?

Задача 5

Начальник технічного відділу об'єднання "Київенерго" Козакевич винайшов нову систему котла, яку став впроваджувати на електростанціях. З метою прискорення надходження позитивних відзвітів про ефективність нової системи, Козакевич став вимагати їх від підлеглих електростанцій до одержання фактичних результатів впровадження. Це зловживання службовим становищем Козакевича стало відомим керівництву об'єднання, яке провело засідання технічної ради, де поведінка Козакевича була засуджена. За допущені зловживання Козакевич був виведений зі складу технічної ради.

Оскільки і після цього рішення Козакевич продовжував вимагати позитивних відзвітів на свій винахід, керуючий об'єднанням видав наказ про звільнення Козакевича з роботи на підставі п. 1 ст. 41 КЗпП України.

Не бажаючи зразу ж оскаржувати правильність свого звільнення в судовому порядку, Козакевич звернувся до районного суду, вказуючи на те, що в рішенні технічної ради і наказі про його звільнення вміщені дані, які не відповідають дійсності і ганьблять його честь і гідність. Тому просив виключити з цих документів такі дані.

Чи підлягають розгляду в суді такі спори, що впливають з адміністративних і трудових правовідносин?

Задача 6

За систематичне порушення трудової дисципліни механік Нетруненко був звільнений з роботи на підставі п. 3 ст. 40 КЗпП. Вважаючи таке стягнення, як звільнення з роботи, дуже суворим, Нетруненко, не оспоруючи факту порушення ним трудової дисципліни, звернувся до районного суду із заявою про порушення вимог ст. 149 КЗпП України, відповідно до якої при накладенні дисциплінарного стягнення повинен враховуватись ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяна ним шкода, обставини, за яких вчинено проступок, і попередня робота працівника. Тому просив суд замінити суворе стягнення – звільнення з роботи, на менш тяжке – догану. При цьому Нетруненко заявив, що для себе він зробив відповідні висновки і більше порушувати трудову дисципліну не буде.

Представник відповідача в судовому засіданні висловив думку про вирішення цього питання на розсуд суду.

Яке рішення може винести суд?

Задача 7

Трегубенко поступив на роботу слюсарем у ремонтну майстерню. Пропрацювавши три місяці, Трегубенко захворів і після двох тижнів хвороби пред'явив лікарняний листок з проханням виплатити йому допомогу по тимчасовій непрацездатності.

У комісії з соціального страхування, куди звернувся Трегубенко, йому в призначенні і виплаті допомоги відмовили за мотивом, що з попереднього місця роботи він звільнений за систематичне порушення трудової дисципліни, тому не має права на одержання допомоги.

Будучи не задоволений такою відмовою, Трегубенко звернувся з відповідною позовною заявою до суду. Суддя відмовив Трегубенку у прийнятті заяви, пославшись на те, що трудові спори попередньо повинні розглядатись комісією по трудових спорах, до якої Трегубенко не звертався.

Чи правильно суддя відмовив у прийнятті позовної заяви від Трегубенка?

Задача 8

За заявою продавця Тарасенка комісія по трудових спорах стягнула на його користь 1123 гривні за роботу в неділю. Директор магазину вважає рішення комісії неправильним, оскільки робота у недільний день Тарасенку випала за графіком, яким встановлена робота магазину без вихідних днів. Тому періодично всім продавцям припадає робота у неділю. Вихідні за графіком працівникам надаються в інші дні. Директор магазину хоче оскаржити рішення комісії по трудових спорах до районного суду. Але як це зробити він не знає, а юриста в магазині немає.

Складіть від імені директора заяву до районного суду.

Задача 9

Директор універмагу видав розпорядження про стягнення з продавця Снігурської вартості нестачі товарів, що виявлена під час інвентаризації секції. Розмір шкоди не перевищував середньої місячної заробітної плати Снігурської.

З розпорядженням директора про утримання із заробітної плати Снігурська не погодилася і звернулася з відповідною заявою до комісії по трудових спорах. Комісія у

вимогах Снігурській відмовила, пославшись на те, що факт нестачі встановлений актом інвентаризації. Розпорядження директора зроблене з дотриманням порядку і строків, передбачених статтею 136 КЗпП України.

Снігурська хоче оскаржити рішення комісії по трудових спорах до суду, оскільки товар, визначений як нестача, вона не встигла отримати із складу універмагу. Вона встигла лише розписатись за товар, але тут же склад закрили для інвентаризації і їй товар не встигли видати. Це можуть підтвердити свідки Черевко і Вовк, якщо їх викличуть у судові засідання.

Але як скласти документ, з яким можна звернутись до суду, вона не знає, тому просить Вас надати їй допомогу.

Складіть від імені Снігурської письмову заяву до суду.

Задача 10

Робітник ремонтно-будівельного тресту Халявко допустив порушення трудової дисципліни, а саме: під час обідньої перерви на роботі з іншими робітниками розпивав спиртні напої. За це порушення Халявко був притягнутий до дисциплінарної відповідальності – йому була оголошена догана. Не заперечуючи проти факту розпивання спиртних напоїв, Халявко звернувся до комісії по трудових спорах з проханням зняти накладене на нього дисциплінарне стягнення. Таке порушення він допустив вперше за 7 років роботи, і сталося це тому, що того дня йому виповнилося 40 років і йому захотілося відзначити цю подію з своїми колегами по роботі.

Комісія по трудових спорах вимоги Халявко задовольнила. Але з рішенням не погодився керуючий трестом як по суті, так і по порядку розгляду трудових спорів комісією. Комісії не надане право знімати дисциплінарні стягнення. Крім того, на засіданні комісії з п'яти членів були присутніми тільки троє. Тому керуючий трестом просить суд скасувати рішення комісії по трудових спорах і залишити його наказ про накладення на Халявко дисциплінарного стягнення у силі.

Складіть письмово рішення районного суду по цій справі.

Виконайте творчі завдання до теми №3

1. Напишіть доповідь на тему «Розгляд трудових спорів у районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах».

2. Напишіть доповідь на тему «Оплата вимушеного прогулу при затримці виконання рішення про поновлення на роботі працівника».

3. Напишіть доповідь на тему «Обмеження повороту виконання рішень по трудових спорах».

4. Підготуйте проект позовної заяви до суду про зміна формулювання причин звільнення, змодельювавши ситуацію.

5. Підготуйте проект позовної заяви до суду про оформлення трудових відносин з працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи.

Рекомендовані літературні джерела: основні: [1], [5], [11], [12]; додаткові: [11-12]; інформаційні ресурси в Інтернеті: [1], [2], [3], [4]; міжнародні видання: [1]; [2]; [3]; [4]; [5].

Змістовий модуль 2

Тема 4. Спори щодо поновлення на роботі та зміни умов трудового договору

У даній темі розкриваються питання поновлення на роботі та зміни умов трудового договору, про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи, про те, що у разі наявності підстав для поновлення на роботі працівника, який був звільнений у зв'язку із здійсненим

ним або його близькою особою повідомленням про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень приймається рішення про виплату йому грошової компенсації, оплати вимушеного прогулу при затримці виконання рішення про поновлення на роботі працівника, при вивільненні працівників у випадках змін в організації виробництва і праці.

Ключові терміни та поняття: спір, позовна заява, позовне провадження, поновлення на роботі, зміна умов трудового договору, вимушений прогул, грошова компенсація, рішення суду.

План семінарського заняття

1. Поняття поновлення на роботі.
2. Зміни умов трудового договору.
3. Правове регулювання зміни умов трудового договору.
4. Порядок врегулювання трудових спорів щодо поновлення на роботі.
5. Відмова у поновленні на роботі.

Перелік питань для самоконтролю

1. Яка особливість поновлення на роботі?
2. В чому полягають зміни умов трудового договору?
3. Колізійні моменти у правовому регулюванні зміни умов трудового договору?
4. Який порядок врегулювання трудових спорів щодо поновлення на роботі?
5. Як врегулюється відмова у поновленні на роботі?

Тестові завдання до теми № 4

1. До змін в організації виробництва та праці віднесено: -

- а) трансформація трудового договору;
- б) опрацювання робочих місць;
- в) переведення працівників на іншу роботу;
- г) зміна всіх істотних умов трудового договору.

2. Доручення працівникові роботи, яка не відповідає його трудовій функції, а також зміна інших істотних умов трудового договору, якщо при цьому немає змін в організації виробництва і праці вважається:

- а) зміною істотних умов праці;
- б) переведенням на іншу роботу;
- в) переміщенням на інше робоче місце;
- г) примусовою працею.

3. Якщо працівник відмовляється від укладення контракту, при умові, що законом передбачено його укладення з відповідною категорією працівників, то трудовий договір з таким працівником може бути припинений з підстав:

- а) виявлення невідповідності працівника займаній посаді, внаслідок недостатньої кваліфікації;
- б) змін в організації виробництва і праці, у тому числі скорочення чисельності або штату працівників;
- в) відмови від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці; г) одноразового грубого порушення трудових обов'язків.

4. При вивільненні працівників у випадках змін в організації виробництва і праці враховується:

- а) розмір заробітної плати;
- б) професія і посада;
- в) переважне право на залишення на роботі, передбачене законодавством;
- г) усе вище перераховане.

5. Про зміну істотних умов праці роботодавець повинен повідомити працівника за:

- а) один місяць;
- б) два місяці;
- в) три місяці;
- г) шість місяців.

6. Рішення суду про поновлення на роботі працівника підлягає виконанню:

- а) протягом тижня;
- б) протягом 2 тижнів;
- в) негайно;
- г) протягом місяця.

7. Якщо заява про поновлення на роботі розглядається більше одного року, не з вини працівника, орган, який розглядає трудовий спір, виносить рішення про:

- а) припинення розгляду справи;
- б) виплату середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу;
- в) відшкодування моральної шкоди;
- г) про усе вище перераховане.

8. У разі, коли працівника звільнено без законної підстави або з порушенням встановленого порядку, але поновлення його на попередній роботі неможливе внаслідок ліквідації підприємства, установи, організації, орган, який розглядає трудовий спір, зобов'язує ліквідаційну комісію або власника (орган, уповноважений управляти майном ліквідованого підприємства, установи, організації, а у відповідних випадках - правонаступника):

- а) виплатити працівникові заробітну плату за весь час вимушеного прогулу;
- б) укласти трудовий договір;
- в) виплатити вихідну допомогу;
- г) усе вище зазначене.

9. Вивільнення працівників, які мають статус державних службовців відповідно до Закону України "Про державну службу", передбачає персональне попередження не пізніше ніж за:

- а) 10 календарних днів;
- б) 20 календарних днів;
- в) 30 календарних днів;
- г) 60 календарних днів.

10. Суд покладає на службову особу, винну в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу, обов'язок:

- а) покрити шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації;
- б) покрити шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації у зв'язку виконання нижчеоплачуваної роботи;
- в) покрити шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації у зв'язку з оплатою працівникові часу вимушеного прогулу або часу виконання нижчеоплачуваної роботи;
- г) що зазначений у пунктах а) б) в).

11. Доручення працівникові роботи, яка не відповідає його трудовій функції, а також зміна інших істотних умов трудового договору, якщо при цьому немає змін в організації виробництва і праці, вважається:

- а) зміною істотних умов праці;
- б) переведенням на іншу роботу;
- в) переміщенням на інше робоче місце;
- г) необхідною роботою.

12. Зміна умов трудового договору (крім спеціальності, кваліфікації, посади), що здійснюється роботодавцем у зв'язку із введенням нових форм організації праці, вважається:

- а) переведенням працівника на іншу постійну роботу;

- б) переведенням працівника на іншу тимчасову роботу;
- в) переміщенням працівника на інше робоче місце;
- г) зміною істотних умов праці.

13. Зміна умов трудового договору (крім спеціальності, кваліфікації, посади), що здійснюється роботодавцем у разі впровадження передових методів, технологій, вважається:

- а) переведенням працівника на іншу постійну роботу;
- б) переведенням працівника на іншу тимчасову роботу;
- в) переміщенням працівника на інше робоче місце;
- г) зміною істотних умов праці.

14. Жінки, які мають дітей віком до трьох років, у разі неможливості виконання попередньої роботи переводяться на іншу роботу зі збереженням середнього заробітку за попередньою роботою:

- а) протягом 2 тижнів;
- б) до досягнення дитиною одного року;
- в) до досягнення дитиною трьох років;
- г) до досягнення дитиною шести років.

15. Переведення працівника на легшу роботу проводиться відповідно до:

- а) медичних висновків, виданих МСЕК;
- б) висновку лікуючого лікаря;
- в) правил проведення медичних оглядів працівників;
- г) листка непрацездатності працівника.

16. Переведення працівників у разі простою на іншу роботу за їхньою згодою на тому самому підприємстві дозволяється:

- а) на строк до одного місяця;
- б) за погодженням із трудовим колективом;
- в) на весь час простою;
- г) на строк до двох місяців.

17. Переведення працівників у разі простою на іншу роботу за їхньою згодою на інше підприємство дозволяється:

- а) на строк до одного місяця;
- б) за погодженням із трудовим колективом;
- в) на весь час простою;
- г) на строк до двох місяців.

18. Переміщенням вважається:

- а) зміна трудової функції працівника;
- б) зміна робочого місця працівника без зміни інших умов трудового договору;
- в) зміна неістотних умов трудового договору;
- г) зміна істотних умов трудового договору.

19. Згода працівника не потрібна при:

- а) переведенні у зв'язку зі змінами в організації виробництва та праці;
- б) переведенні у разі простою;
- в) переведенні на нижчеоплачувану роботу;
- г) переведенні на іншу тимчасову роботу для відвернення наслідків виробничої аварії, якщо це поставило під загрозу життя людей.

20. Не вважається переведенням на іншу роботу і не потребує згоди працівника переміщення його у межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором:

- а) на інше підприємство;
- б) на інше підприємство у тій самій місцевості;
- в) на тому самому підприємстві, в установі, організації на інше робоче місце;
- г) на іншу посаду.

21. У разі тимчасового переведення на іншу роботу чинним трудовим законодавством працівнику гарантується оплата праці за виконану роботу:

- а) не нижче 2/3 його середнього заробітку;
- б) 1/2 посадового окладу;
- в) не нижче як його середній заробіток за попередньою роботою;
- г) у подвійному розмірі.

22. Відповідно до КЗпП, працівників, які потребують за станом здоров'я надання легшої роботи, роботодавець повинен перевести, за їх згодою, на таку роботу:

- а) тимчасово до двох місяців;
- б) на строк, визначений у трудовому договорі;
- в) тимчасово, на строк до одного місяця;
- г) відповідно до медичного висновку.

23. Відповідно до постанови Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9 до змін в організації виробництва і праці віднесено:

- а) трансформацію трудового договору;
- б) раціоналізацію робочих місць;
- в) переведення працівників на іншу роботу;
- г) впровадження пропускового контролю.

24. Переведення працівника на постійну роботу на інше підприємство допускається за наявності:

- а) лише наказу керівника підприємства, де працює працівник, про переведення;
- б) розпорядження власника або уповноваженого ним органу, якому підпорядковані обидва підприємства, про переведення, і згоди працівника;
- в) взаємопогодження двох роботодавців і згоди працівника на переведення;
- г) згоди працівника і вищого органу на переведення.

25. Роботодавець не має права переміщати працівника на інше робоче місце:

- а) без погодження із виборним органом первинної профспілкової організації;
- б) в інший структурний підрозділ;
- в) без попередньої згоди працівника;
- г) на роботу, протипоказану йому за станом здоров'я.

26. Роботодавець має право перевести працівника строком до одного місяця на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди, якщо вона не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише:

- а) для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій;
- б) при необхідності закінчити почату роботу;
- в) за інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей;
- г) при необхідності здійснити ремонт на підприємстві; д) з оплатою праці за виконану роботу, але не нижчою, ніж середній заробіток за попередньою роботою.

27. Забороняється тимчасове переведення на іншу роботу без згоди таких працівників:

- а) вагітних жінок;
- б) жінок, які мають дитину-інваліда або дитину віком до шести років;
- в) жінок, які мають дитину-інваліда або дитину віком до десяти років;
- г) осіб віком до двадцяти одного року; д) осіб віком до вісімнадцяти років.

19. Які з наведених положень не відповідають чинному трудовому законодавству:

- а) про зміну істотних умов праці працівник повідомляється за 2 місяці;
- б) у зв'язку із змінами в організації виробництва та праці не допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи

посадою. в) переміщення на інше робоче місце допускається без погодження із працівником;

г) якщо колишні істотні умови не може бути збережено працівник залишається працювати на підприємстві на строк не більше 6 міс.

Самостійна робота

Проаналізуйте наведені задачі до теми №4:

Задача 1

Подружжя Алхімови 6.10.2015 року були допущені адміністрацією конзаводу до роботи скотарями. До початку роботи вони здали у відділ кадрів заяву з проханням про прийом на роботу й резолюцією бригадира, який не заперечує проти їх призначення скотниками, а також трудові книжки; з ними було проведено інструктаж по техніці безпеки. Обов'язки скотарів вони виконували до 6.01.2021 року, за їх працю виплачувалась заробітна платня. Але після того, як Алхімова представила у відділ кадрів медичну довідку про те, що вона потребує переведення на легку працю у зв'язку з вагітністю, адміністрація звільнила її від виконання трудових обов'язків, посилаючись на відсутність наказу про прийняття на роботу. Подружжя Алхімови звернулись до суду з позовом до конзаводу про поновлення на роботі і стягнення заробітної плати за час змушеного прогулу.

Як треба вирішити цю справу суду?

Задача 2

Іванова уклала трудовий договір з адміністрацією поліклініки заводу «Хіммаш» про роботу як медсестра з п'ятиденним робочим тижнем. Через три місяці від дня укладення трудового договору поліклініка почала працювати за шестиденним робочим тижнем, але Іванова відмовилась працювати за таким режимом і вимагала зберегти за нею п'ятиденку. За нез'явлення на роботу по суботах вона була звільнена за прогули без поважних причин за п.4 ст.40 КзпП України. Іванова звернулася до суду з позовом про поновлення на роботі з попередніми умовами режиму праці і оплати вимушеного прогулу.

Що вважається прогулом? Яке рішення повинен винести суд? Які правові наслідки незаконного звільнення?

Задача 3

Розпорядженням голови адміністрації Жовтневого району Оверченко А.П. спеціаліст 1 категорії була переміщена з відділу по обліку житла у загальний відділ на таку ж саму посаду, на якій вона й працювала. Оверченко А.П. від переведення відмовилась і звернулася до суду з позовом про поновлення її на колишній роботі. У позовній заяві вона вказала, що нове місце роботи її не задовольняє так, як збільшився сам об'єм роботи і потрібно працювати ще й надурочно, що істотно погіршує умови праці, так як вона страждає рядом захворювань.

Визначте правомірність цього переміщення.

Чим відрізняється переведення на іншу роботу від переміщення?

Задача 4

Соколенко В.З. працював провідним спеціалістом Одеської обласної адміністрації. Розпорядженням голови від 15 червня 2021 року він був звільнений за ст.38 КзпП України. Вважаючи звільнення неправильним, Соколенко В.З. звернувся до суду з позовом про поновлення його на роботі, посилаючись на те, що 30 травня 2021 року ним була подана заява про звільнення з роботи за власним бажанням, а 10 червня він захворів, після хвороби вирішив не звільнитись, а коли прийшов на роботу 5 липня 2021 року, його повідомили, що він звільнений згідно з поданою заявою.

Який порядок розірвання трудового договору з ініціативи працівника?

Чи включається час хвороби в строк попередження про звільнення за власним бажанням? Вирішіть спір.

Задача 5

Стасюк В.Ф. - головний бухгалтер Міністерства охорони здоров'я України уклав трудовий контракт ще на 4 роки з п'ятиденним робочим тижнем.

Через півроку від дня укладання трудового контракту головні і провідні спеціалісти бухгалтерії Міністерства почали працювати понаднормово, але Стасюк В.Ф. відмовився працювати за таким режимом і вимагав зберегти за ним нормальний режим праці. Адміністрація відмовила йому. Стасюк В.Ф. продовжував працювати в нормальному режимі.

За неодноразові нез'явлення на роботу в понаднормові терміни він був звільнений з роботи за прогули без поважних причин за п.4 ст.40 КЗпП України.

Стасюк В.Ф. звернувся до суду з позовом про поновлення його на роботі з попередніми умовами режиму праці і оплати вимушеного прогулу.

Що вважається прогулом? Яке рішення повинен винести суд? Які правові наслідки незаконного звільнення?

Задача 6

Кравченко - замісник завідуючого фінансовим відділом районної державної адміністрації був звільнений за появу на роботі в нетверезому стані за пунктом 7 статті 40 КЗпП України. Кравченко звернувся до суду з позовом про поновлення на роботі, посиляючись на те, що в нетверезому стані він знаходився після закінчення робочого дня.

Який порядок звільнення з роботи державних службовців і який порядок накладення стягнень по КЗпП України і Закону України "Про державних службовців"?

Яке рішення повинен винести суд?

Задача 7

Провідний спеціаліст Бородько був звільнений з роботи 15 серпня 2021 року за пунктом 3 статті 40 КЗпП України за систематичне невиконання обов'язків, покладених на нього трудовим договором. Про розгляд позову, про поновлення на роботі в суді з'ясувалося, що за годину роботи в установі він дійсно порушував трудову дисципліну, за що адміністрація оголосила йому догану в жовтні 2020 року, а 25 липня 2021 року він був попереджений за неповну службову відповідальність, а 30 червня Бородько спізнився на роботу, за що і був звільнений. Які дисциплінарні стягнення згідно КЗпП України правомочна застосовувати адміністрація?

Який порядок звільнення за пунктом 3 статті 40 КЗпП України? Яке рішення повинен винести суд? Обґрунтуйте рішення суду статтями КЗпП України.

Задача 8

Мироненко була прийнята у фінансовий відділ на посаду провідного спеціаліста тимчасово на період відпустки по вагітності і родам Кузьмук (про це було вказано в наказі про її зарахування на роботу з яким Мироненко була своєчасно ознайомлена). В зв'язку з виходом Кузьмук на роботу після відпустки Мироненко була звільнена з роботи у зв'язку з закінченням строку трудового договору по пункту 6 статті 40 КЗпП України.

Вважаючи звільнення безпідставним Мироненко звернулася в суд з заявою про поновлення її на роботі.

Мироненко в обґрунтування своїх вимог послалась на те, що у цей строк вона находилась в положенні вагітності. Крім того, її звільнення було проведене без санкцій профспілкового комітету і являється не тимчасовим робітником, а постійним, так як працювала 6 місяців.

Чи підлягає відновлюванню на роботі Мироненко? Якщо так, то по яким мотивам? Чи можна розглядати Мироненко як тимчасового робітника, або як робітника склавшого угоду на певний строк?

Які гарантії статті 184 КЗпП України при звільненні вагітних жінок?

Задача 9

Позивач Величко працював старшим бухгалтером державної контрольно-ревізійної служби. Був звільнений за пунктом 1 статті 40 КЗпП України, тому що відмовився від запропонованої в порядку працевлаштування посади спеціаліста II категорії. Суд, куди позивач звернувся з вимогою про поновлення в посаді, відмовив йому в задоволенні позовних вимог, тому що скорочення штату державних службовців дійсно мало місце, оскільки посада старшого бухгалтера виключена із штату державної контрольно-ревізійної служби.

Порядок розірвання трудового договору додержаний. Порушень при звільненні не допущено. Суд, розглядаючи справу, встановив, що скорочення штату дійсно мало місце. Замість посади старшого бухгалтера до штатного розкладу введено дві нові посади - спеціаліст II та III категорії, трудові обов'язки яких аналогічні за змістом.

Яке має бути рішення суду? Обґрунтуйте свою відповідь посилання на статті КЗпП України та інші нормативні акти.

Задача 10

При прийнятті на роботу завідуючим складом Петренка директор запропонував йому принести паспорт, трудову книжку, диплом про закінчення вузу, характеристику з останнього місця роботи, довідку про забезпечення Петренка і його сім'ї житловою площею і довідку про стан здоров'я. Коли той приніс потрібні документи, директор відмовив йому в прийнятті на роботу в зв'язку в тим, що в Петренка є тільки диплом про закінчення технікуму, він мешкає і прописаний в передмісті і потребує поліпшення житлових умов.

Чи обґрунтована відмова Петренку в прийнятті на роботу? Який загальний порядок прийняття на роботу?

Задача 11

Левченко працювала експедитором з перевезення вантажу на заводі металовиробів. Вона часто хворіла і медичний заклад дав висновок, що ця робота їй протипоказана за станом здоров'я. Перейти на іншу роботу Шевченко відмовилась, тоді за згодою профспілкового органу була звільнена за п.2 ст.40 КЗпП України. Левченко звернулася до суду з позовом про поновлення на роботі, мотивуючи свою вимогу тим, що доручену роботу вона виконувала, ніяких зауважень по роботі не мала, а на іншу роботу переходити не бажає тому, що там менша заробітна плата, а на її утриманні двоє дітей, віком один і чотири роки.

Чи правомірна відмова Левченко від переведення на іншу роботу? Як повинен вирішити справу суд?

Виконайте творчі завдання до теми №4

1. Проаналізуйте судову практику щодо поновлення на роботі звільнених за порушення трудової дисципліни.

2. Напишіть доповідь на тему «Вимушений прогул».

3. Напишіть доповідь на тему «Поновлення на роботі у зв'язку із повідомленням про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень».

4. Проаналізуйте судову практику щодо поновлення на роботі особи, яка запрошена у порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації за погодженням між керівниками підприємств, установ, організацій.

5. Проаналізуйте зарубіжний досвід правового регулювання поновлення працівників на роботі у зв'язку із незаконним звільненням (на прикладі законодавство 3-4 зарубіжних країн).

6. Проаналізуйте на прикладах судових рішень відмову роботодавця у поновленні працівника на роботі.

7. Знайдіть у Єдиному державному реєстрі судових рішень 3-4 рішення суду про поновлення працівника на роботі та проаналізуйте їх.

8. Знайдіть у Єдиному державному реєстрі судових рішень 3-4 рішення суду про зміну умов трудового договору та проаналізуйте їх.

9. Проаналізуйте зарубіжний досвід правового регулювання змін умов трудового договору (на прикладі законодавство 3-4 зарубіжних країн).

10. Проаналізуйте чи доцільне виконання рішень з трудових спорів приватними виконавцями.

Рекомендовані літературні джерела: основні: [2], [3], [7]; додаткові: [1 - 10]; інформаційні ресурси в Інтернеті: [10], [11], [13], [14], [15]; міжнародні видання: [1]; [2]; [3]; [4]; [5].

Тема 5. Споры щодо поновлення на роботі та зміну формулювання причин звільнення.

У даній темі розкриваються питання щодо розгляду спорів про поновлення на роботі та зміни формулювання причин звільнення з роботи, також порядок врегулювання цієї категорії спорів.

Ключові терміни та поняття: трудовий спір, поновлення на роботі, звільнення, позовне провадження, позовна заява, причини звільнення.

План практичного заняття

1. Споры щодо поновлення на роботі.
2. Порядок врегулювання цієї категорії трудових спорів.

Перелік питань для самоконтролю

1. Особливості трудових спорів щодо зміни формулювання причин звільнення.
2. Специфіка спорів щодо поновлення на роботі.
3. Який порядок врегулювання цієї категорії трудових спорів?

Самостійна робота

Напишіть проекти рішень до кожного із практичних завдань:

Практичне завдання №1

Заявник звернулась до суду із заявою, посилаючись на те, що вона з 23 липня 1973 року працювала штукатуром 3-го розряду в тресті «Дніпровськпромбуд». 15 червня 1977 року ОСОБА_1 була звільнена з посади штукатура 3-го розряду за власним бажанням, про що в її трудовій книжці була зроблена відмітка, але з невідомих причин, при внесенні цих даних не було зазначено номер наказу про звільнення. У зв'язку з відсутністю номеру наказу про звільнення в її трудовій книжці, заявниця не має можливості оформити пенсію, так як стаж роботи не може бути зарахований. Просила встановити той факт, що вона дійсно працювала та була звільнена з тресту «Дніпровськпромбуд» будівельного управління «Міськбуду».

Напишіть проект судового рішення по цій справі.

Практичне завдання №2

У листопаді місяці 2011 року ОСОБА_1 звернулась до районного суду з позовом до Одеського національного політехнічного університету (далі по тексту ОНПУ, роботодавець) про визнання неправомірним наказу в частині, зміни формулювання причин звільнення та зобов'язання вчинити певні дії, посилаючись на те, що вона з

01.09.2006 року працювала у відповідача на посаді асистента кафедри автомобільного транспорту за строковим трудовим договором, з 01.09.2009 року була переведена на посаду старшого викладача цієї кафедри, але з 26.04.2011 року відповідач наказом №386-к безпідставно звільнив її на підставі п.4 ч.1 ст.40 КЗпП України за прогул без поважних причин.

Позивачка вважає своє звільнення незаконним, а її відсутність на роботі була пов'язана з тривалим лікуванням з 21.02.2011 р. по 03.06.2011 р. у КУ «Міська поліклініка №2» з діагнозом остеохондроз хребта з переважною поразкою шийного відділу вертебробазиллярного хребта з переважною поразкою шийного відділу хребта з вертебробазиллярною недостатністю 2-ої міри, варикоз судів з початковими проявами ХВН (хронічною венозною недостатністю), а також необхідністю терміново отримати лікування у приватному лікарняному закладі міста Москви з 23.02.2011 р. Позивачка звернулася до роботодавця з відповідною заявою про звільнення з місця роботи за угодою сторін від 18.02.2011 р.

Позивачка просить суд визнати неправомірним наказ ОНПУ №368-к від 26.04.2011р. в частині звільнення її з роботи за прогули без поважних причин; змінити формулювання причин звільнення з посади зі «звільнена з роботи за прогули без поважних причин п.4 ст.40 КЗпП України» на «звільнена з роботи за угодою сторін п.1. ст.36 КЗпП України».

Напишіть проект судового рішення по цій справі.

Практичне завдання №3

Позивач по справі звернувся з позовом до відповідача про зміну формулювання причин звільнення.

Позовні вимоги обґрунтовано тим, що позивач по справі працював в професійно - технічному училищі № 40 м. Новоукраїнка та 19.12.2006 року був звільнений з посади майстра виробничого навчання відповідно до ч. 3 ст. 38 КЗпП України.

Позивач вважає, що власник не забезпечив належних умов праці, вимог по охороні праці, а відтак просить змінити формулювання причин звільнення з роботи здійснивши запис в трудовій книжці „Звільнено за власним бажанням через не виконання власником законодавства про працю, у відповідності до ч. 4 ст. 38 КЗпП України”.

В судовому засіданні представник відповідача проти позову заперечив посилаючись на те, що позивач пропустив трьохмісячний строк звернення до суду передбачений ст. 233 КЗпП України, а також надав пояснення суду, що відповідач не може виконати вимоги позивача, тобто змінити формулювання причин звільнення з роботи із „Звільнено з посади за власним бажанням згідно ст. 38 ч. 3 КЗпП України” на „Звільнено за власним бажанням через невиконання власником законодавства про працю, у відповідності до ч. 4 ст. 38 КЗпП України” так як в ст. 38 КЗпП України частина 4 взагалі відсутня.

Заслухавши пояснення сторін та їх представника, дослідивши письмові докази по справі, суд встановив слідуючи обставини справи та відповідні їм правовідносини.

Позивач по справі дійсно працював в професійно - технічному училищі № 40 м. Новоукраїнка на посаді майстра виробничого навчання та неодноразово звертався до власника з вимогами про усунення порушень законодавства про охорону праці, про приведення у відповідність зварювальної лабораторії, електрозварювального обладнання. Власник не здійснив заходи, які вимагав позивач. 19 грудня 2006 року звільнився з посади за власним бажанням відповідно до ч.3 ст. 38 КЗпП України.

17 грудня 2007 року позивач звернувся до суду з вимогою змінити формулювання причин звільнення з роботи із „Звільнено з посади за власним бажанням згідно ст. 38 ч. 3 КЗпП України” на „Звільнено за власним бажанням через невиконання власником законодавства про працю, у відповідності до ч. 4 ст. 38 КЗпП України”.

Суд вважає, що до даного виду правовідносин застосовується норма ч. 1 ст. 233 КЗпП України, тобто позивач повинен був звернутися до суду за захистом своїх інтересів в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права. Оскільки, позивач 20 грудня 2006 року, отримав трудову книжку, тобто дізнався про порушення своїх прав, то звернутися до суду він повинен був на протязі трьох місяців з дня отримання трудової книжки. Однак, позивач не звернувся до суду в тримісячний термін, тобто не скористався наданим йому законодавством правом, та крім того, належним чином не обгрунтував причин поновлення процесуального строку.

Також суд не вбачає можливим змінити формулювання причин звільнення з роботи із „Звільнено з посади за власним бажанням згідно ст. 38 ч. 3 КЗпП України” на „Звільнено за власним бажанням через невиконання власником законодавства про працю, у відповідності до ч. 4 ст. 38 КЗпП України”, оскільки норми чинного законодавства не містять частину 4 в ст. 38 КЗпП України

Напишіть проект судового рішення по цій справі.

Практичне завдання №4

Позивачка ОСОБА_1 15.08.2013 р. звернулася до суду із вимогами до відповідача, які в судовому засіданні скорегувала, і остаточно просила постановити рішення, яким скасувати наказ Національної історичної бібліотеки України №76-к від 23.07.2013 р., визнати недійсним запис у її трудовій книжці про звільнення за наказом №76-к від 23.07.2013 р. «Звільнена з посади головного бухгалтера згідно ст.40 п.4 КЗпП України», змінити формулювання причини звільнення із «Звільнена з посади головного бухгалтера згідно ст.40 п.4 КЗпП України» на формулювання «Звільнена з посади головного бухгалтера за угодою сторін згідно п.1 ч.1 ст.36 КЗпП України». Свої вимоги позивачка ОСОБА_1 в позовній заяві, в заяві про уточнення позову, в судовому засіданні, її представник ОСОБА_2 в судовому засіданні обгрунтували тим, що з 6.12.2004 р. працювала у відповідача, обіймала посаду головного бухгалтера, звільнена 23.07.2013 р. згідно ст.40 п.4 КЗпП України.

В судовому засіданні представник відповідача ОСОБА_3, вона ж є генеральним директором Національної історичної бібліотеки України, визнала позов ОСОБА_1

Судом встановлено, що позивачка ОСОБА_1 з 6.12.2004 р. працювала в Державній історичній бібліотеці України, правонаступником якої є Національна історична бібліотека України, послідовно на посадах провідного бухгалтера, головного бухгалтера; наказом №76-к від 23.07.2013 р. звільнена з посади на підставі п.4 ст.40 КЗпП України.

Між сторонами виникли правовідносини, які регулюються Кодексом Законів про працю України.

Згідно ст.174 ЦПК України позивач може відмовитися від позову, а відповідач - визнати позов протягом усього часу судового розгляду, зробивши усуну заяву. Якщо відмову позивача від позову, визнання позову відповідачем викладено в адресованих суду письмових заявах, ці заяви приєднуються до справи. У разі визнання відповідачем позову суд за наявності для того законних підстав ухвалює рішення про задоволення позову.

Напишіть проект судового рішення по цій справі.

Практичне завдання №5

ОСОБА_1 звернулася до суду з позовною заявою до ПОСП «Ічнянське» про зміну формулювання причини звільнення. В позовній заяві вказала, що в вересні 2003 року була прийнята на роботу робочою в їдальню ПОСП «Ічнянське». 10 жовтня 2007 року подала заяву про звільнення з роботи за власним бажанням у зв'язку з неможливістю продовжувати роботу за станом здоров'я, про що вказала в заяві і надала довідку районної лікарні. В цей же день була звільнена з роботи на підставі наказу № 70 к від 10.10.2007року і в трудову книжку внесено запис, що звільнена з роботи за власним бажанням. Вважає, що формулювання причини звільнення з роботи неправильним,

оскільки при розірванні трудового договору з ініціативи працівника з причин, за яких законодавство пов'язує надання певних пільг і переваг, запис про звільнення повинен вноситись до трудової книжки із зазначенням цих причин. Неправильне формулювання причин звільнення в трудовій книжці перешкоджає реалізації наданих їй прав на державну допомогу по безробіттю, тому просить суд зобов'язати відповідача змінити формулювання причин звільнення її з роботи на звільнена за власним бажанням у зв'язку з неможливістю продовжувати роботу за станом здоров'я.

Представник відповідача в судове засідання не з'явився не зважаючи на те, що про час і місце розгляду справи був повідомлений своєчасно і належним чином, про причини неявки суд не повідомив.

Вислухавши позивачку, вивчивши матеріали справи, суд приходять до висновку, що позовні вимоги підлягають задоволенню виходячи з наступного.

В судовому засіданні встановлено, що дійсно на підставі наказу директора ПОСП «Ічнянське» № 70 від 10.10.2007 року позивачку звільнено з роботи повара і в трудову книжку внесено запис « Звільнена з роботи по ст. 38 КЗпП України (власне бажання), а.с. (5,13-14). Однак при формулюванні причин звільнення позивачки з роботи суд вважає, що були порушені вимоги чинного законодавства, а саме Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженої наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29 липня 1993 року № 58. П.2.25 даної Інструкції передбачено, що при розірванні трудового договору з ініціативи працівника з причин, з якими законодавство пов'язує надання певних пільг і переваг запис про звільнення вноситься до трудової книжки із зазначенням цих причин.

В суду не виникає сумніву в тому, що при поданні заяви про звільнення з роботи позивачка вказала причину звільнення за станом здоров'я, оскільки даний факт підтверджується її заявою (а.с.16) і повідомленням Ічнянської ЦРЛ, що ОСОБА_1 дійсно 10.10.2007 року зверталась за медичною допомогою до лікаря-хірурга, виписана довідка № 56 в тому, що їй за станом здоров'я протипоказане довготривале стояння на ногах (а.с.12). А тому при звільненні позивачки з роботи керівництво ПОСП «Ічнянське» повинно було затребувати в позивачки вказану довідку і видати відповідний наказ згідно вимогам чинного законодавства.

Напишіть проект судового рішення по цій справі.

Практичне завдання №6

Позивач звернувся в суд з позовом до відповідача про скасування наказу про поновлення на роботі, зобов'язання поновлення на роботі на іншій посаді. Посилався в позові на те, що наказом № 110 –к від 19.07.2010 року його поновлено на роботу на підприємство «Херсонтеплоенерго» на посаду слюсаря по обслуговуванню теплових мереж 4 разряду з 19.07.10р. Вважає даний наказ не законним, просить поновити його на роботі на посаді слюсаря по обслуговуванню теплових пунктів.

В судовому засіданні позивач свої позовні вимоги підтримав повністю та дав пояснення аналогічні змісту позовної заяви, просив позов задовольнити.

Представник відповідача позов не визнав, просив в його задоволенні відмовити. В своїх письмових та усних поясненнях вказав, що рішення суду було виконано в примусовому порядку, позивач був ознайомлений з наказом та надав згоду приступити до роботи слюсарем по обслуговуванню теплових мереж, іншої роботи на підприємстві не було. Підстав для задоволення позову не має. Зазначив, що позивач і раніше виконував роботу зв'язану з підвищеною небезпекою, однак медичний огляд не проходив, всупереч вимогам законодавства, на що не зверталось уваги.

Напишіть проект судового рішення по цій справі.

Практичне завдання №7

В серпні 2010 року позивач ОСОБА_1 звернулася в суд з позовом до Бережанського психоневрологічного будинку інтернату про поновлення на роботі.

В позовній заяві позивач вказала, що з 1 квітня 1969 року вона працювала на посаді чергової медичної сестри Бережанського психоневрологічного будинку інтернату.

16 лютого 2010 року вона була звільнена з роботи, однак 17 червня 2010 рішенням Бережанського районного суду її було поновлено на роботі. Про факт поновлення на роботі керівництво Бережанського психоневрологічного будинку інтернату повинно було видати відповідний наказ та скласти акт про факт допущення до виконання своїх обов'язків. Перевірка виконання вказаної вимоги державної виконавчої служби повинна була проводитися 5 липня 2010 року. 5 липня 2010 року вона прибула на роботу в будинок інтернат і звернулася до директора з вимогою про допущення її до роботи, однак останній сказав, що в цей день вона не повинна бути на роботі. До роботи позивач допущена не була, їй не було доведено графік чергувань, оскільки в графіку, який був вивішений, її прізвище не значилося. Позивач ще неодноразово зверталася до керівництва будинку інтернату, у Бережанську державну виконавчу службу, але реально на роботі вона поновлена не була.

16 липня 2010 року керівництво будинку інтернату повідомило позивачу, що її звільнено з роботи, з посади медичної сестри у зв'язку з прогулами і їй було видано копію наказу за № 74 від 16 липня 2010 року про звільнення з займаної посади на підставі п.4 ст. 40 Кодексу законів про працю України.

Звільнення з роботи вважає незаконним, так як вона фактично поновлена на роботі не була, а також не була допущена до роботи.

Представник відповідача Град О.В. позов не визнає, посилаючись на те, що позивачка згідно рішення Бережанського районного суду від 17 червня 2010 року наказом № 64 від 05 липня 2010 року була поновлена на роботі на посаді чергової медичної сестри і допущена до роботи, що підтверджується наказом про поновлення на роботі позивачки, в якому остання розписалася про ознайомлення з наказом та графіком чергування медпрацівників на місяць липень 2010 року. Однак, незважаючи на вказане, з 05 липня по 09 липня та з 12 липня по 15 липня 2010 року на роботу не виходила без поважних причин, про що було складено відповідні акти за № 5-13. На підставі вказаних актів, після дачі пояснень позивачем про причини неявки на роботу, отримання погодження профспілкового комітету на звільнення позивачки за прогул, 16 липня 2010 року було видано наказ про звільнення останньої з роботи. Вважає, що звільнення позивачки з роботи було проведено з дотриманням вимог трудового законодавства, а тому просить в задоволенні позовних вимог відмовити.

Напишіть проект судового рішення по цій справі.

Практичне завдання №8

Позивач ОСОБА_1 звернулася до суду з позовом до Стрелковської В.Б. - директора Міжобласної спеціальної середньої загальноосвітньої вечірньої і заочної школи для сліпих і слабозорих про визнання дій неправомірними. Обгунтовуючи свої вимоги пояснила, що відповідно до рішення Єнакіївського міського суду від 6 липня 2010 року вона була поновлена на роботі на посаді вчителя математики Єнакіївського НКП Міжобласної спеціальної середньої загальноосвітньої школи для сліпих та слабозорих, але не може приступити до виконання своїх обов'язків, тоу як адміністрацією школи порушені правила роботи школи, школа працює без медичного огляду вчителів за 2010-2011 навчальний рік, без погодження з лікувальними закладами для проходження медичного огляду та іншими порушеннями.

В судовому засіданні позивачка ОСОБА_1 змінила позовні вимоги та просила визнати противоправними дії Стреловської В.Б. щодо видання наказу про поновлення її на роботі, відмови у видачі санітарної книжки та анкети страхування, витребування пояснень про невихід на роботу, вимоги надання санітарної книжки та зобов'язання

пройти медичний огляд. Пояснила, що не зверталася до виконавчої служби із заявою про примусове виконання рішення про поновлення її на роботі та виконавчого листа про примусове виконання рішення суду, тому як існує трирічний строк для належного звернення.

Представник відповідача позовні вимоги не визнала та пояснила, що згідно із рішенням Єнакіївського міського суду від 6 липня 2010 року позивачка ОСОБА_1 була поновлена на роботі. Наказом № 76 від 7 липня 2010 року по МВСШ для сліпих і слабоворих ОСОБА_1 з 16 лютого 2007 року було поновлено на посаді вчителя математики Єнакіївського НКП, про що ОСОБА_1 було направлено листи та телеграми. Позивач на даний час до виконання своїх обов'язків не приступила, трудову та санітарну книжку адміністрації школи не надала. До того ж пояснила, що на даний час працівники школи свідочть про обов'язкове державне соціальне страхування не отримували.

Напишіть проект судового рішення по цій справі.

Практичне завдання №9

У Єдиному державному реєстрі судових рішень знайдіть справу № 761/45802/18 : Цивільні справи; Позовне провадження; Спори, що виникають із трудових правовідносин та проаналізуйте рішення суду по цій справі.

Практичне завдання №10

У Єдиному державному реєстрі судових рішень знайдіть справу № 760/9694/17 : Цивільні справи (до 01.01.2019); Позовне провадження; Спори, що виникають із трудових правовідносин та проаналізуйте рішення суду по цій справі.

Практичне завдання №11

У Єдиному державному реєстрі судових рішень знайдіть справу № 757/17718/13-ц : Цивільні справи (до 01.01.2019); Позовне провадження; Спори, що виникають із трудових правовідносин та проаналізуйте рішення суду по цій справі.

Практичне завдання №12

Складіть рішення суду відповідно до наступної фабули: Позивач звернувся до суду з позовом до Комунального підприємства стадіон «Колос» Долинської районної державної адміністрації Кіровоградської області про визнання незаконним наказу про звільнення, поновлення та стягнення заробітку мотивуючи свої вимоги тим, що наказом КП «Стадіон «Колос» від 06.08.2013 року № 20 його було звільнено з роботи за п. 2 ст. 40 КЗпП України у зв'язку з виявленою невідповідністю виконуваний роботі внаслідок стану здоров'я, який перешкоджає йому проводити далі цю роботу. Позивач не погоджується із його звільненням так, як директор КП «Стадіон «Колос» примушував його косити траву на стадіоні. Саме тому він вимушений був звернутися в лікарню щоб висновком ЛКК підтвердили, що йому важка фізична праця протипоказана. Так, медичною довідкою № 715 від 30.07.2013р. Долинської ЦРЛ висновком ЛКК позивачу протипоказана важка фізична праця строком на шість місяців. Про цей висновок написано і у висновку Протоколу №4 від 06.08.2013р. засідання профспілкового комітету, який дав згоду на його звільнення. Таким чином, позивач вважає дане звільнення незаконним та просить суд поновити його на роботі та виплатити йому середній заробіток за час вимушеного прогулу.

Рекомендовані літературні джерела: основні: [1], [3], [5], [7], [11], [12]; додаткові: [3-8; 18-20]; інформаційні ресурси в Інтернеті: [1], [2], [3], [4]; міжнародні видання: [1]; [2]; [3]; [4]; [5].

Тема 6. Спори щодо виплати заробітної плати, гарантій і компенсацій

У даній темі розкривається питання заробітної плати, гарантій і компенсацій, структура заробітної плати, мінімальна заробітна плата, Джерела коштів на оплату праці, система організації оплати праці, спори щодо виплати заробітної плати, гарантій і компенсацій.

Ключові терміни та поняття: трудовий спір, заробітна плата, гарантійні і компенсаційні виплати, мінімальна заробітна плата, позовна заява, судовий розгляд.

План семінарського заняття

1. Поняття заробітної плати, гарантій та компенсацій.
2. Порядок врегулювання спорів щодо виплати заробітної плати, гарантій і компенсацій.

Перелік питань для самоконтролю

1. Яка практика вирішення спорів щодо виплати заробітної плати, гарантій та компенсацій?
2. Що таке премія?
3. Що таке заохочення?
4. Який порядок врегулювання спорів щодо виплати заробітної плати, гарантій і компенсацій?

Тестові завдання до теми № 6

1. Винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу, – це:

- а) оплата праці;
- б) заробітна плата;
- в) гарантійна виплата;
- г) компенсаційна винагорода.

2. Винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці, - це:

- а) базова заробітна плата;
- б) основна заробітна плата;
- в) додаткова заробітна плата;
- г) мінімальна заробітна плата.

3. Законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт), - це:

- а) базова заробітна плата;
- б) основна заробітна плата;
- в) місячна заробітна плата;
- г) мінімальна заробітна плата.

4. Встановлений законами та іншими нормативно-правовими актами України механізм підвищення грошових доходів населення, що дає можливість частково або повністю відшкодувати подорожчання споживчих товарів і послуг, - це:

- а) соціальна допомога;
- б) індексація грошових доходів населення;
- в) соціальний кредит;
- г) інфляція.

5. Які із наведених виплат не належать до основної заробітної плати:

- а) тарифні ставки;
- б) посадові оклади;
- в) відрядні розцінки;
- г) гарантійні виплати.

6. У якому джерелі (формі) трудового права України встановлюється конкретний розмір мінімальної заробітної плати:

- а) Законі про оплату праці;
- б) Генеральній угоді;
- в) Кодексі законів про працю України;
- г) Законі про Державний бюджет України.

7. За погодинною системою оплати праці робота в надурочний час оплачується:

- а) в одинарному розмірі годинної ставки;
- б) в полуторному розмірі годинної ставки;
- в) в подвійному розмірі годинної ставки;
- г) в потрійному розмірі годинної ставки.

8. До тарифної системи оплати праці не належать:

- а) тарифні ставки;
- б) тарифно-кваліфікаційні характеристики;
- в) коефіцієнти трудової участі;
- г) схеми посадових окладів.

9. До структури заробітної плати Закон відносить:

- а) основну та додаткову заробітну плату;
- б) усі види преміальних систем;
- в) додаткову зарплату;
- г) аванс та основну зарплату.

10. Тарифна система як основа організації оплати праці включає:

- а) тарифні ставки і тарифні сітки, схеми посадових окладів, тарифно-кваліфікаційні довідники;
- б) схеми окладів і тарифних розрядів;
- в) тарифні ставки, гарантійні виплати і компенсації;
- г) тарифну сітку, заохочувальні та компенсаційні виплати.

11. Робота у нічний час оплачується у підвищеному розмірі, встановлюваному генеральною, галузевою (регіональною) угодами та колективним договором, але не нижче:

- а) 10 відсотків тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи у нічний час;
- б) 15 відсотків тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи у нічний час;
- в) 20 відсотків тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи у нічний час;
- г) 25 відсотків тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи у нічний час.

12. Про нові або зміну діючих умов оплати праці в бік погіршення власник або уповноважений ним орган повинен повідомити працівника:

- а) не пізніше як за два тижні до їх запровадження або зміни;
- б) не пізніше як за місяць до їх запровадження або зміни;
- в) не пізніше як за два місяці до їх запровадження або зміни;
- г) не пізніше як за три місяці до їх запровадження або зміни.

13. При звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, провадиться:

- а) в день звільнення;
- б) не пізніше наступного дня після звільнення;
- в) не пізніше, ніж через два дні після звільнення;
- г) не пізніше, ніж через три дні після звільнення.

14. Час простою не з вини працівника оплачується з розрахунку:

- а) не нижче 1/2 тарифної ставки встановленого працівникові розряду;
- б) не нижче 2/3 тарифної ставки встановленого працівникові розряду;
- в) не нижче 3/4 тарифної ставки встановленого працівникові розряду;
- г) не нижче тарифної ставки встановленого працівникові розряду.

15. При переведенні працівника на іншу постійну нижче оплачувану роботу за працівником зберігається його попередній середній заробіток:

- а) протягом одного тижня з дня переведення;
- б) протягом двох тижнів з дня переведення;
- в) протягом трьох тижнів з дня переведення;
- г) протягом місяця з дня переведення.

16. Вихідна допомога працівникові внаслідок порушення власником або уповноваженим органом законодавства про працю виплачується:

- а) у розмірі двох третин середньомісячного заробітку;
- б) не менше середньомісячного заробітку;
- в) не менше двомісячного середнього заробітку;
- г) не менше тримісячного середнього заробітку.

17. Структуру заробітної плати складають:

- а) базова заробітна плата;
- б) основна заробітна плата;
- в) додаткова заробітна плата;
- г) мінімальна заробітна плата;
- д) інші заохочувальні та компенсаційні виплати.

18. Які з перелічених тверджень про строки і періодичність виплати заробітної плати відповідають трудовому законодавству України:

- а) заробітна плата виплачується не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів;
- б) заробітна плата виплачується не рідше одного разу на місяць;
- в) заробітна плата виплачується не пізніше 7 днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата;
- г) заробітна плата виплачується не пізніше 10 днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата;

д) у разі, коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні.

19. Які з перелічених тверджень про порядок оплати праці при виготовленні продукції, яка виявилась браком, відповідають трудовому законодавству України:

- а) при виготовленні продукції, що виявилась браком не з вини працівника, місячна заробітна плата не може бути нижчою від 2/3 тарифної ставки;
- б) брак не з вини працівника, виявлений після приймання виробу органом технічного контролю, оплачується цьому працівникові нарівні з придатними виробами;
- в) брак не з вини працівника, виявлений після приймання виробу органом технічного контролю, не оплачується
- ; г) частковий брак з вини працівника оплачується в розмірі 1/3 тарифної ставки;
- д) повний брак з вини працівника оплаті не підлягає.

20. Які з перелічених тверджень про строки розрахунку при звільненні відповідають трудовому законодавству України:

- а) при звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, провадиться в день звільнення;
- б) при звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, провадиться не пізніше ніж через 7 днів після звільнення;
- в) якщо працівник в день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок;
- г) якщо працівник в день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше ніж через 3 дні після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок;

д) в разі спору про розмір сум, належних працівникові при звільненні, роботодавець повинен виплатити не оспорювану ним суму.

21. При відрядній формі оплата праці проводиться за:

- а) нормами і розцінками, встановленими за розрядом виконуваних робіт;
- б) тарифною сіткою;
- в) штатним розкладом підприємства;
- г) штатним розкладом плюс преміальні.

22. Основна заробітна плата – це...

- а) будь – який заробіток, що залежить від результатів праці працівника і визначається тарифними ставками, розцінками, посадовими окладами;
- б) встановлений державою розмір зарплати нижче якого не може здійснюватись оплата за фактично виконану роботу;
- в) будь – який заробіток, що за трудовим договором оплачується працівникові за виконану роботу та надані послуги.

23. Заробіток працівника, що розраховується шляхом перемноження кількості одиниць виробленої продукції та розцінки за одиницю продукції є заробіток при...

- а) відрядно прогресивній системі;
- б) прямій відрядній системі;
- в) непрямій системі;
- г) відрядно – преміальній системі.

24. До сфери державного регулювання оплати праці згідно чинного законодавства належить регулювання...

- а) мінімальної заробітної плати;
- б) оплати праці в організаціях, що фінансуються з бюджету;
- в) розмірів посадових окладів керівників державних підприємств;
- г) усі наведені відповіді правильні.

25. До погодинної форми оплати праці належить:

- а) акордне;
- б) непряме відрядне;
- в) відрядно – преміальне;
- г) жодна з наведених форм;

26. Тарифна система оплати праці працівників включає:

- а) тарифні ставки, тарифно – кваліфікаційний довідник;
- б) тарифні ставки, тарифні сітки, тарифно – кваліфікаційний довідник;
- в) тарифні ставки, посадові оклади;
- г) тарифні ставки, тарифні сітки;
- д) тарифно – кваліфікаційний довідник, тарифні ставки, преміальне положення.

27. Мінімальна заробітна плата – це...

- а) будь – який заробіток, що залежить від результатів праці працівника і визначається тарифними ставками, розцінками, посадовими окладами;
- б) встановлений державою розмір зарплати, менше якого не може здійснюватись оплата за фактично виконану роботу за повний місяць;
- в) будь – який заробіток, що за трудовим договором виплачується працівникові за виконану роботу чи надані послуги.

28. Відрядна форма оплати праці включає:

- а) пряме відрядне;
- б) відрядно – преміальне;
- в) відрядно – прогресивне;
- г) акордне;
- д) посадові оклади.

27. Основна (тарифна) частина заробітної плати працівників залежить від:

- а) результатів його праці;

- б) рівня його кваліфікації;
- в) складності робіт, що ним виконуються;
- г) результатів господарської діяльності підприємства, на якому він працює.

Самостійна робота

Проаналізуйте наведені задачі до теми №6:

Задача 1

Економіст Гаврилюк, який працював у ПАТ «Євроком», був переведений за його згодою на роботу до структурного підрозділу підприємства, розташованого в іншому населеному пункті. Під час переїзду адміністрація забезпечила за свій рахунок перевезення багажу Лисенка, а також виплатила всі передбачені законодавством суми на нього і членів його сім'ї. Відпрацювавши 3 місяці, Лисенко знайшов іншу роботу в цьому ж місті і подав заяву про звільнення за власним бажанням. Адміністрація відмовилася звільнити Лисенка і вимагає повернути всі компенсаційні виплати, отримані працівником раніше при переїзді. Чи законні вимоги адміністрації?

Задача 2

За наказом начальника будівельно-монтажного управління інженер Васильєв протягом місяця займав посаду головного інженера, який знаходився у відпустці. Бухгалтер Савельєва займала посаду головного бухгалтера, відсутнього через хворобу.

У якому порядку оплачується виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників?

Задача 3

Нормувальниці Курило було надано відпустку за доглядом за дитиною до досягнення нею трирічного віку. Через два роки і три місяці Курило за власним бажанням приступила до роботи й стала працювати на умовах неповного робочого часу.

Якою має бути її оплата праці – пропорційно відпрацьованому часу чи з виплатою посадового окладу за відпрацьований місяць у повному розмірі?

Задача 4

Соловійова А., водія районного управління електричних сітей, звільнено за п.2 ст.40 КЗпП із-за невідповідності виконуваної роботи за станом здоров'я з виплатою двотижневої допомоги. В день звільнення й ознайомлення з наказом трудова книжка йому не була видана, направлена потім заказним листом, який він одержав тільки 30 березня. Соловійов А. звернувся з позовом до суду про стягнення заробітної плати за час затримки видачі трудової книжки за три місяці у розмірі 417 гривень.

Чи підлягає розгляду його позов? Чи захищується при стягненні заробітної плати за час вимушеного прогулу розмір виплаченої раніше вихідної допомоги? Чи має право адміністрація накласти матеріальну відповідальність на посадових осіб відділу кадрів, винних у затримці видачі трудової книжки, у якому розмірі?

Задача 5

Мітін був прийнятий на роботу слюсарем-інструментальником в цех зі шкідливими умовами праці. Під час простою він був переведений слюсарем-ремонтником на відрядну роботу в цех іншого заводу зі звичайними умовами праці. На протязі 10 днів Мітін не виконував норму виробітку за новою роботою. Після придбання виробничого досвіду до кінця місяця не тільки виконував, але й перевиконував місячну норму виробітку. Але його заробітна плата на новій роботі була меншою.

Як буде оплачуватися робота Мітіна за час переведення внаслідок простою? Який строк переведення? Чи правомірне дане переведення?

Задача 6

За штатним розкладом (схемою посадових окладів) оклад товарознавця на фабриці визначається “вилкою” від 11120 грн. до 11160 грн. Приймаючи на цю посаду Фазіва, керівник встановив йому посадовий оклад у розмірі 11130 грн. Попрацювавши 6 місяців і довідавшись, що його посада може оплачуватись значно вище, Фазів зажадав підвищення заробітної плати, посилаючись, зокрема, на те, що з роботою він справляється успішно, зауважень і дисциплінарних стягнень немає.

Чи можуть змінюватися і в якому порядку посадові оклади?

Задача 7

Працівники фабрики «Червоні маки» звернулись до суду з приводу невиконання умов колективного договору. Вони пояснили, що роботодавець не виплачує їм встановленого договором заробітку, не надає щомісячної премії.

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

Задача 8

Прокопенко звернувся до суду із позовною заявою до підприємства. У заяві працівник вказав, що директор необґрунтовано відмовив йому в отриманні премії на 2021 рік, хоча він на підприємстві працює вже понад 10 років. За останній рік він був визнаний кращим працівником року і дисциплінарних стягнень не мав.

Охарактеризуйте підстави виникнення та зміст правовідносин, що виникають з приводу отримання премії за наслідками річної роботи підприємства. Яким має бути рішення суду?

Задача 9

21.08.2021 року працівники «Сумиагробізнес-А» І. Зайченко, І. Петренко, С. Майко звернулись до суду про виплату їм заборгованості по заробітній платі, починаючи з 01.07.2018 року до 01.10.2019 року. У суді представник роботодавця пояснив, що у цей період за погодженням з трудовим колективом працівникам заробітна плата 85 відсотків виплачувалась натурою, перелік продуктів було погоджено з самими працівниками.

Яке рішення має прийняти суд? Відповідь обґрунтуйте.

Задача 10

27 грудня 2021 року директор ТОВ «Світанок» в усній формі повідомив працівників переробного цеху про те, що з 09.01.2022 року розмір їх заробітної плати буде скорочено на 20 відсотків. Дайте правову оцінку дій директора. За відмову працівників працювати у нових умовах, директор видав наказ про звільнення їх згідно з пунктом 1 статті 40 КЗпП України. Останні звернулись до суду про поновлення на роботі.

Яке рішення має ухвалити суд?

Задача 11

На думку С., який звернувся до суду, його роботодавець грубо порушує його трудові права, оскільки виплачує заробітну плату кожен тиждень (у кожен п'ятницю), що його не влаштовує. Заробітна плата виплачується у розмірі лише 840 гривень, що менше за мінімальну заробітну плату. У суді представник підприємства пояснив, що закон не забороняє виплачувати заробітну плату чотири рази на тиждень, а заробітна плата на підприємстві регулюється у колективному договорі, де вказується, що адміністрація підприємства може частину заробітної плати видавати у натуральній формі. Дайте правову оцінку ситуації.

Задача 12

За зразкове виконання працівниками цеху роботи щодо налагодження лінії з переробки буряків директором заводу було надано премію. Проте М. та С. премію було надано в розмірі посадового окладу, а К. і П. - у розмірі 50 відсотків посадового окладу. Останні звернулися до суду, мотивуючи це тим, що вони виконували роботу разом і, відповідно, заохочення мають бути застосовані до них однаково.

Яке рішення має прийняти суд?

Задача 13

Директор ТОВ «Нафта Поділля» відмовив провадити оплату роботи в нічний час Северенюку, мотивуючи тим, що працівник працює на умовах ненормованого робочого дня. Тому робота оплаті не підлягає. І. Северенюк звернувся до суду.

Яке рішення має прийняти суд? Відповідь обґрунтуйте.

Задача 14

На вимогу Чорної до директора дати пояснення з приводу відрахувань з її заробітку, останній пояснив, що у цьому місяці 5 відсотків заробітку кожного працівника було перераховано на погашення боргів підприємства. Через місяць працівниця звернулася до суду.

Яке рішення має прийняти суд? Які підстави та процедура відрахувань із заробітку працівника?

Задача 15. В. Садовий звернувся із позовною заявою на дії роботодавця до суду з приводу неправомірного нарахування йому середнього заробітку, оскільки роботодавцем, при обчисленні середнього заробітку не було враховано компенсації за відпустку, щомісячної премії, надбавки за вислугу років.

Чи правомірні дії роботодавця? Яке рішення має прийняти суд?

Задача 16

Працівник Бутенко 29 травня 2019 року приступив до виконання обов'язків цехового інженера. В червні бухгалтер йому повідомив, що оскільки наказ про зарахування на посаду датований 1 червня 2019 року, то заробітна плата за травень йому виплачуватись не буде. Обґрунтуйте правомірність (неправомірність) відповіді бухгалтера.

Виконайте творчі завдання до теми №6

1. Проаналізуйте судову практику щодо:
 - Індексації заробітної плати;
 - Порядку виплати заробітної плати;
 - Обмеження утримань із заробітної плати;
 - Порядокку обчислення середнього заробітку;
 - Оплата праці сумісників;
 - Затримки виплати заробітної плати.

Рекомендовані літературні джерела: основні: [1], [3], [5], [7], [11], [12]; додаткові: [11; 20; 24]; інформаційні ресурси в Інтернеті: [1], [2], [3], [4]; міжнародні видання: [1]; [2]; [3]; [4]; [5].

Змістовий модуль 3

Тема 7 Спори щодо застосування законодавства про робочий час і час відпочинку.

У даній темі розглядаються питання застосування законодавства про робочий час і час відпочинку, а також вирішення спорів щодо застосування законодавства про робочий час і час відпочинку.

Ключові терміни та поняття: робочий час, час відпочинку, трудовий спір, позовне провадження, позовна заява, застосування законодавства, судове рішення.

План семінарського заняття

1. Поняття робочий час і час відпочинку.
2. Порядок вирішення спорів про робочий час і час відпочинку.
3. Правове регулювання спорів щодо застосування законодавства про робочий час і час відпочинку.

Перелік питань для самоконтролю

1. Що таке робочий час і час відпочинку?
2. Які проблемні аспекти при вирішенні спорів про робочий час і час відпочинку?
3. Особливості правового регулювання спорів щодо застосування законодавства про робочий час і час відпочинку.

Тестові завдання до теми № 7

1. Порядок розподілу норми робочого часу протягом відповідного календарного періоду, - це:

- а) робочий час;
- б) чергування змін;
- в) режим роботи;
- г) робочий графік.

2. Тривалість робочого часу працівників віком від 16 до 18 років становить:

- а) 24 години на тиждень;
- б) 36 годин на тиждень;
- в) 40 годин на тиждень;
- г) 41 година на тиждень.

3. Нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати:

- а) 24 години на тиждень;
- б) 36 годин на тиждень;
- в) 40 годин на тиждень;
- г) 41 годину на тиждень.

4. Тривалість робочого часу працівників віком від 14 до 16 років на тиждень становить:

- а) 24 години;
- б) 36 годин;
- в) 40 годин;
- г) 41 годину.

5. Для працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці, тривалість робочого часу на тиждень становить:

- а) не більше 24 годин на тиждень;
- б) не більше 36 годин на тиждень;
- в) не більше 40 годин на тиждень;
- г) не більше 41 години на тиждень.

6. Напередодні вихідних днів тривалість роботи при шестиденному робочому тижні не може перевищувати:

- а) 5 годин;
- б) 6 годин;
- в) 7 годин;
- г) 8 годин.

7. При роботі в нічний час встановлена тривалість роботи (зміни) скорочується на:

- а) 0,5 години;
- б) 1 годину;

в) 1,5 години;

г) 2 години.

8. Власник зобов'язаний встановлювати неповний робочий час на прохання таких працівників:

а) вагітних жінок;

б) жінок, які мають дітей віком до 16 років;

в) неповнолітніх;

г) в усіх зазначених випадках.

9. Перехід з однієї зміни в іншу, як правило, має відбуватися:

а) через кожний робочий тиждень в години, визначені графіками змінності;

б) через кожні два робочих тижні в години, визначені графіками змінності;

в) через кожні десять робочих днів у години, визначені графіками змінності;

г) через кожні п'ятнадцять робочих днів у години, визначені графіками змінності.

10. Надурочні роботи не повинні перевищувати для працівника:

а) 3 годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік;

б) 4 годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік;

в) 4 годин протягом трьох днів підряд і 120 годин на рік;

г) 4 годин протягом двох днів підряд і 100 годин на рік.

11. До надурочних робіт забороняється залучати (вказіть неправильну відповідь):

а) вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років;

б) осіб, молодших 18-ти років;

в) працівників, які навчаються в загальноосвітніх школах і професійно-технічних училищах без відриву виробництва, в дні занять;

г) жінки, які мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років.

12. Роботодавець зобов'язаний встановити неповний робочий час на прохання:

а) осіб передпенсійного віку;

б) жінки, яка здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку;

в) працівників, які працюють з ненормованим режимом роботи;

г) особи, яка не має відповідного досвіду роботи на відповідній посаді.

13. Залучення інвалідів до надурочних робіт:

а) можливе лише за їх згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям;

б) не допускається;

в) не допускається без згоди органу місцевого самоврядування;

г) можливе лише за погодженням із органами Фонду захисту інвалідів.

14. Неповний робочий час встановлюється:

а) за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації;

б) за рішенням органів місцевого самоврядування;

в) за угодою між працівником і роботодавцем;

г) за угодою між працівником і виборним органом первинної профспілкової організації.

15. Встановлення такого режиму, як поділ робочого дня на частини, передбачає, що:

а) робочий день ділиться на частини рівної тривалості;

б) залучення до праці відбувається лише в надурочний час;

в) тривалість роботи не перевищує 46 годин на тиждень;

г) загальна тривалість роботи не перевищуватиме нормальну встановлену законодавством тривалість робочого часу.

16. Режим робочого часу передбачає встановлення:

- а) тривалості відпусток та порядку їх надання;
- б) строків виплати заробітної плати;
- в) тривалість перерв для відпочинку і харчування;
- г) порядок використання перерв для відпочинку і харчування.

17. Скорочена тривалість робочого часу встановлюється:

- а) для працівників віком від 16 до 18 років;
- б) для працівників віком від 18 до 21 року;
- в) для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють в період канікул);
- г) для працівників, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці;
- д) для державних службовці.

18. При шестиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи не може перевищувати:

- а) 7 годин при тижневій нормі 40 годин;
- б) 8 годин при тижневій нормі 40 годин;
- в) 6 годин при тижневій нормі 36 годин;
- г) 7 годин при тижневій нормі 36 годин;
- д) 4 годин при тижневій нормі 24 години.

19. Забороняється залучення до роботи в нічний час:

- а) вагітних жінок;
- б) жінок, що мають дітей віком до трьох років;
- в) жінок, що мають дітей віком до шести років;
- г) осіб, молодших двадцяти одного року;
- д) осіб, молодших вісімнадцяти років.

20. До надурочних робіт забороняється залучати:

- а) вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років;
- б) вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до шести років;
- в) осіб, молодших вісімнадцяти років;
- г) осіб, молодших двадцяти одного року;
- д) працівників, які навчаються в загальноосвітніх школах і професійно-технічних учи лищах без відриву від виробництва, в дні занять.

21. Працівникам надається перерва для відпочинку і харчування протягом робочого дня не більше:

- а) 30 хвилин;
- б) 1 години;
- в) 2 годин;
- г) 3 годин.

22. Щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менше:

- а) 15 календарних днів;
- б) 24 календарних днів;
- в) 26 календарних днів;
- г) 28 календарних днів.

23. Тривалість щотижневого безперервного відпочинку працівників повинна становити:

- а) не менше 42 годин;
- б) не менше 48 годин;
- в) не більше 42 годин;
- г) не більше 48 годин.

24. Поділ щорічної відпустки на частини будь-якої тривалості допускається на прохання працівника за умови, що основна безперервна її частина становитиме:

- а) не менше 7 календарних днів;
- б) не менше 10 календарних днів;

в) не менше 14 календарних днів;

г) не менше 15 календарних днів.

25. За сімейними обставинами відпустка без збереження заробітної плати надається працівникам:

а) не більше 10 днів на рік;

б) не більше 14 днів на рік;

в) не більше 15 днів на рік;

г) не більше 16 днів на рік.

26. Працівникам, які працюють на умовах ненормованого робочого дня, надається щорічна додаткова відпустка тривалістю:

а) до 5 календарних днів;

б) до 7 календарних днів;

в) до 8 календарних днів;

г) до 9 календарних днів.

27. Загальна тривалість щорічних основної та додаткової відпусток не може перевищувати:

а) 45 календарних днів;

б) 49 календарних днів;

в) 55 календарних днів;

г) 59 календарних днів.

28. Неповнолітнім працівникам надається щорічна основна відпустка тривалістю:

а) 24 календарних днів;

б) 28 календарних днів;

в) 30 календарних днів;

г) 31 календарний день.

29. Щорічна відпустка повної тривалості у перший рік роботи надається працівникам після закінчення:

а) 6 місяців безперервної роботи на даному підприємстві;

б) 8 місяців безперервної роботи на даному підприємстві;

в) 9 місяців безперервної роботи на даному підприємстві;

г) 11 місяців безперервної роботи на даному підприємстві.

30. Роботодавець зобов'язаний повідомити працівника про дату початку відпустки:

а) не пізніше як за два тижні до встановленого графіком терміну;

б) не пізніше як за три тижні до встановленого графіком терміну;

в) не пізніше як за два до встановленого графіком терміну;

г) не пізніше як за два тижні до встановленого графіком терміну.

31. У випадку, коли святковий або неробочий день збігається з вихідним днем, вихідний день:

а) не надається;

б) анулюється;

в) долучається до щорічної основної відпустки;

г) переноситься на наступний день після святкового або неробочого дня.

32. Тривалість перерви в роботі між змінами має бути:

а) не меншою тривалості часу роботи в попередній зміні;

б) не меншою подвійної тривалості часу роботи в попередній зміні;

в) не більшою подвійної тривалості часу роботи в попередній зміні;

г) не меншою потрійної тривалості часу роботи в попередній зміні.

33. До стажу, що дає право на щорічну відпустку, не включається:

а) час фактичної роботи на підприємстві;

б) період тимчасової непрацездатності;

- в) період догляду за дитиною віком до трьох років;
- г) період, коли працівник фактично не працював, але за ним зберігалось місце роботи й заробітна плата.

34. Невикористану частину щорічної відпустки має бути надано працівнику, як правило, до кінця робочого року, але не пізніше:

- а) 3 місяців після закінчення робочого року, за який надається відпустка;
- б) 6 місяців після закінчення робочого року, за який надається відпустка;
- в) 12 місяців після закінчення робочого року, за який надається відпустка; г) 24 місяців після закінчення робочого року, за який надається відпустка.

35. Яке з перелічених тверджень про порядок встановлення другого вихідного дня за п'ятиденного робочого тижня не відповідає трудовому законодавству України:

- а) загальним вихідним днем є неділя;
- б) за п'ятиденного робочого тижня надаються 2 вихідні дні на тиждень;
- в) встановлення другого вихідного дня погоджується з органом державної виконавчої влади;
- г) другий вихідний день, як правило, надається підряд із загальним вихідним днем.

36. Святкові на неробочі дні не враховуються під час визначення тривалості:

- а) додаткової відпустки у зв'язку з навчанням;
- б) щорічної основної відпустки;
- в) творчої відпустки;
- г) відпустки без збереження заробітної плати.

37. Які відпустки згідно Закону України «Про відпустки» є щорічними:

- а) основна відпустка;
- б) додаткова відпустка у зв'язку з навчанням;
- в) додаткова відпустка за особливий характер праці;
- г) відпустка без збереження зарплати;
- д) додаткова відпустка за роботу із шкідливими і важкими умовами праці.

38. Залучення окремих працівників до роботи у вихідні дні допускається в таких виняткових випадках:

- а) для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій і негайного усунення їх наслідків;
- б) для відвернення нещасних випадків, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, загибелі або псування майна;
- в) для виконання вантажно-розвантажувальних робіт;
- г) для виконання невідкладних, наперед не передбачених робіт, від негайного виконання яких залежить у дальшому нормальна робота підприємства, установи, організації в цілому або їх окремих підрозділів;
- д) при потребі закінчити почату роботу.

39. Щорічна відпустка повинна бути перенесена на інший період або продовжена у таких випадках:

- а) тимчасової непрацездатності працівника, засвідченої у встановленому порядку;
- б) виконання працівником громадських обов'язків без звільнення на цей час від основної роботи;
- в) настання строку відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами;
- г) збігу щорічної відпустки з відпусткою у зв'язку з навчанням;
- д) збігу щорічної відпустки з творчою відпусткою.

40. Яким працівникам відпустка без збереження заробітної плати надається в обов'язковому порядку згідно Закону України «Про відпустки»:

- а) чоловікові, дружина якого перебуває в післяпологовій відпустці;
- б) чоловікові, дружина якого перебуває у відпустці по догляду за дитиною;
- в) працівникам, допущеним до вступних іспитів у вищі навчальні заклади;

г) державним службовцям; д) особам, які одружуються.

Самостійна робота

Проаналізуйте наведені задачі до теми №7:

Задача 1

Січкач упродовж 3-х років працював водієм автобуса на підприємстві «Глобус». Вперше за час роботи він вирішив взяти відпустку у зв'язку з народженням дитини. Перебуваючи у відпустці, Січкач отримав листа з попередженням щодо його звільнення за скороченням штату у зв'язку з реорганізацією підприємства. Через два тижні за згодою виборного органу первинної профспілкової організації його було звільнено у відповідності до п. 1 ст. 40 КЗпП України. Січкач подав позов до суду, оскаржуючи незаконне звільнення.

Яким має бути рішення суду?

Задача 2

Кучер працює охоронником магазину з 28 січня 2021 р. На його утриманні та вихованні перебуває двоє неповнолітніх дітей (відповідно 2019 та 2020 р.н.). За рішенням суду їх мати позбавлена батьківських прав. Кучер звернувся з проханням до роботодавця про надання йому додаткової оплачуваної відпустки як батькові, який виховує двох дітей до 15 років, та як самотньому батькові, який виховує двох дітей до 18 років. Роботодавець не погодився надати відпустку і Кучер звернувся до суду за вирішенням цього спору.

Яким має бути рішення суду?

Задача 3

У грудні 2021 року на підприємстві затверджено графік відпусток з урахуванням умов виробництва та інтересів працівників. За цим графіком працівники Л. та М. мають йти у відпустку у серпні, однак вони просять надати відпустки у червні. З урахуванням інтересів виробництва директор погоджується на надання відпустки у червні працівнику Л. Але відпустка працівника М. збігається у часі з відпусткою іншого працівника, який міг би виконувати роботу М. Оскільки відпустка М. у червні визнана адміністрацією небажаною для підприємства, то директор відмовив працівнику М. у наданні відпустки у червні.

Працівники оскаржили відмову до суду

Як потрібно вирішити дану ситуацію?

Задача 4

Кліщенко працює оператором електронно-обчислювальних машин на умовах неповного робочого часу (16 год. на тиждень). Він подав заяву на ім'я власника підприємства щодо надання йому додаткової відпустки за роботу із шкідливими умовами праці, однак йому було відмовлено з посиланням на те, що робота оператором електронно-обчислювальних машин не є роботою із шкідливими умовами праці. Працівник оскаржив відмову до суду.

Чи правомірна відмова власника? Яким має бути рішення суду?

Задача 5

До директора підприємства звернувся працівник П. з приводу встановлення йому скороченої тривалості робочого тижня. Свої вимоги він мотивував тим, що у нього на утриманні двоє неповнолітніх дітей і мати-інвалід. Але директор відмовив, мотивуючи тим, що немає такої можливості. Працівник оскаржив відмову до суду.

Яким має бути рішення суду?

Задача 6

На час написання дипломної роботи Ковалець просив у роботодавця надати йому творчу відпустку, але роботодавець відмовив у зв'язку із тим, що працівник не має на неї права. Працівник оскаржив відмову до суду. Визначте особливості надання творчої відпустки.

Яким має бути рішення суду?

Задача 7

М. подав заяву директору про надання йому щорічної основної відпустки терміном 27 календарних дні. Директор залишив заяву без розгляду і пояснив працівнику, що щорічна основна відпустка надається через 11 місяців безперервної роботи і лише 24 календарних дні. Працівник оскаржив відмову до суду.

Яким має бути рішення суду?

Задача 8

Директор заводу залишив на роботі працівників Д., М., П. до 20:00, мотивуючи необхідністю виготовлення партії товарів для замовника. У такому режимі, вони працювали три тижні. Працівники просили надати їм відгул за відпрацьований понад норму час, але роботодавець відмовив, мотивуючи тим, що це виробнича необхідність. Тоді працівники звернулися до суду із позовом про надання їм відгулу за відпрацьований час.

Яким має бути рішення суду?

Задача 9

Пелих відмовився виконувати наказ директора підприємства «Орбіта» про залучення його до надурочних робіт, у зв'язку з тим, що повинен був доглядати за хворою сестрою. Директор застосував до працівника догану. Працівник оскаржив накладання дисциплінарного стягнення до суду.

Яким має бути рішення суду?

Задача 10

Через три дні після того як працівник пішов у відпустку, директор заводу зателефонував йому і викликав на роботу для подання річного фінансового звіту. Працівник вийшов на роботу, проте робочі дні йому оплачені не були і він звернувся до суду. Який порядок відкликання працівника з відпустки?

Яке рішення має прийняти суд?

Рекомендовані літературні джерела: основні: [2], [3], [5], [7], [11], [12]; додаткові: [2; 24]; інформаційні ресурси в Інтернеті: [1], [2], [3], [4]; міжнародні видання: [1]; [2]; [3]; [4]; [5].

Тема 8. Спори про визнання необґрунтованим дисциплінарного стягнення.

У даній темі розглядаються питання оняття дисциплінарного стягнення, особливості дисциплінарної відповідальності, порядок врегулювання спорів про визнання необґрунтованим дисциплінарного стягнення, правове регулювання спорів про визнання необґрунтованим дисциплінарного стягнення, судова практика щодо розгляду такої категорії спорів.

Ключові терміни та поняття: трудовий спір, дисциплінарне стягнення, звільнення, догана, поновлення на роботі, рішення суду.

План семінарського заняття

1. Поняття дисциплінарного стягнення.
2. Особливості дисциплінарної відповідальності.

3.Порядок врегулювання спорів про визнання необгрунтованим дисциплінарного стягнення.

4. Правове регулювання спорів про визнання необгрунтованим дисциплінарного стягнення.

Перелік питань для самоконтролю

1. Які особливості дисциплінарного стягнення.
2. Назвіть види дисциплінарних стягнень.
- 3.Яка процедура врегулювання спорів про визнання необгрунтованим дисциплінарного стягнення?
4. Яка проблематика правового регулювання спорів про визнання необгрунтованим дисциплінарного стягнення?

Тестові завдання до теми № 8

1. Правові методи забезпечення трудової дисципліни – це:

- а) переконання та виховання;
- б) заохочення та заходи примусу;
- в) виховання та система стягнень;
- г) переконання, виховання, заохочення та примус.

2. Внутрішній трудовий розпорядок – це:

- а) певний режим праці, що забезпечує організовану діяльність працівників, виконання встановленої міри праці;
- б) режим контролю за працівниками;
- в) режим нагляду за працівниками;
- г) локальний нормативний акт.

3. Правові норми з регулювання трудової дисципліни містяться в:

- а) Конституції України;
- б) Кодексі законів про працю України;
- в) правилах внутрішнього трудового розпорядку;
- г) у всіх перелічених випадках.

4. Основні трудові обов'язки працівників:

- а) додержання дисципліни (трудової, технологічної та ін.);
- б) виконання трудових завдань;
- в) підвищення кваліфікації та продуктивності праці;
- г) усі перелічені випадки.

5. Трудова дисципліна передбачає дисципліну:

- а) робочого часу;
- б) технологічну;
- в) виробничу;
- г) працівника.

6. Мета заохочення охоплює:

- а) вияв уваги до працівника;
- б) визнання заслуг працівника;
- в) громадську пошану;
- г) визначення статусу працівника.

7. До елементів внутрішнього трудового розпорядку належать:

- а) основні трудові права та обов'язки працівників і роботодавця;
- б) режим робочого часу;
- в) порядок застосування заходів заохочення;
- г) усі відповіді правильні.

8. Категорія «дисципліна праці» розглядається в таких аспектах:

- а) як інститут трудового права;
- б) як принцип трудового права;

- в) як елемент трудових правовідносин;
- г) усі відповіді правильні.

9. Правилами внутрішнього трудового розпорядку затверджуються:

- а) трудовими колективами за поданням роботодавця і виборного органу первинної профспілкової організації;
- б) профспілками за поданням роботодавця;
- в) роботодавцем за поданням виборного органу первинної профспілкової організації;
- г) трудовими колективами за поданням виборного органу первинної профспілкової організації.

10. Правилами внутрішнього трудового розпорядку затверджуються:

- а) на основі Галузевих норм;
- б) на основі Типових правил внутрішнього трудового розпорядку;
- в) на основі розпорядження роботодавця;
- г) на основі колективного договору.

11. Вкажіть види дисциплінарної відповідальності працівників за трудовим правом України:

- а) обмежена і повна;
- б) загальна і спеціальна;
- в) особлива і загальна;
- г) загальна і підвищена.

12. Проголом вважається відсутність на роботі без поважних причин:

- а) протягом 2 годин;
- б) протягом 1 години;
- в) більше 3 годин протягом робочого дня;
- г) протягом усього робочого дня.

13. Одним із видів дисциплінарних стягнень, передбачених Кодексом законів про працю України є:

- а) штраф;
- б) догана;
- в) конфіскація майна;
- г) позбавлення права займатися діяльністю певного виду.

14. Одним із видів дисциплінарних стягнень, передбачених Кодексом законів про працю України є:

- а) штраф;
- б) звільнення;
- в) виправні роботи;
- г) позбавлення права займатися діяльністю певного виду.

15. Норми, які встановлюють обов'язки сторін трудового договору, режим їх виконання, внутрішній трудовий розпорядок, засоби заохочення та відповідальності, що становлять механізм забезпечення виконання цих зобов'язань, – це:

- а) виконавча дисципліна;
- б) службова дисципліна;
- в) трудова дисципліна;
- г) зміст трудового договору.

16. Вкажіть максимальний строк застосування до працівника загальної дисциплінарної відповідальності, який обчислюється з дня вчинення трудового правопорушення:

- а) 3 місяці;
- б) 4 місяці;
- в) 5 місяців;
- г) 6 місяців.

17. Роботодавець може застосовувати до працівника заходи загальної дисциплінарної відповідальності після виявлення трудового правопорушення, безпосередньо за виявленням, але не пізніше:

- а) 1 місяця;
- б) 2 місяців;
- в) 4 місяців;
- г) 6 місяців.

18. Якщо працівник не допустив нового порушення трудової дисципліни і до того ж проявив себе як сумлінний працівник, то стягнення може бути зняте до закінчення:

- а) 1 місяця;
- б) 3 місяців;
- в) 6 місяців;
- г) 1 року.

19. Тривалість дії оголошеного працівникові дисциплінарного стягнення така:

- а) протягом року з дня накладення;
- б) протягом строку, визначеного власником;
- в) протягом року з дня накладення дисциплінарного стягнення, якщо працівника не було притягнуто до нового дисциплінарного стягнення;
- г) протягом року з дня вчинення дисциплінарного проступку.

20. Дисциплінарне стягнення застосовується в строки не пізніше:

- а) двох місяців з дня виявлення проступку;
- б) шести місяців з дня вчинення проступку;
- в) двох тижнів з дня виявлення проступку;
- г) трьох місяців з дня виявлення проступку.

21. До випадку звільнення як виду дисциплінарного стягнення за порушення трудової дисципліни належить:

- а) порушення правил прийому на роботу;
- б) прогул без поважних причин;
- в) скасування допуску до державної таємниці;
- г) виявлена невідповідність працівника займаній посаді внаслідок недостатньої кваліфікації.

22. До випадку звільнення як виду дисциплінарного стягнення за порушення трудової дисципліни належить:

- а) порушення правил прийому на роботу;
- б) скасування допуску до державної таємниці;
- в) виявлена невідповідність працівника займаній посаді внаслідок недостатньої кваліфікації;
- г) поява на роботі у нетверезому стані.

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

- а) догана або звільнення;
- б) штраф або звільнення;
- в) догана, штраф або звільнення;
- г) догана, сувора догана, штраф або звільнення.

24. До випадку звільнення як виду дисциплінарного стягнення за порушення трудової дисципліни належить:

- а) одноразове грубе порушення трудових обов'язків службовими особами митних органів і державних податкових інспекцій, які мають персональні звання;
- б) порушення правил прийому на роботу;
- в) виявлена невідповідність працівника займаній посаді внаслідок недостатньої кваліфікації;
- г) вчинення аморального проступку.

25. Заходи спеціальної дисциплінарної відповідальності за законодавством України встановлено для такої категорії працівників:

- а) працівників освіти;
- б) працівників фермерських господарств;
- в) суддів адміністративних судів;
- г) працівників медичних установ.

26. До випадку звільнення як виду дисциплінарного стягнення за порушення трудової дисципліни належить:

- а) порушення правил прийому на роботу;
- б) скасування допуску до державної таємниці;
- в) виявлена невідповідність працівника займаній посаді внаслідок недостатньої кваліфікації;

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

27. Заходи спеціальної дисциплінарної відповідальності за законодавством України встановлено для таких категорій працівників:

- а) працівників фермерських господарств;
- б) державних службовців;
- в) працівників медичних установ;
- г) працівників залізничного транспорту;
- д) працівників гірничих підприємств.

28. До випадків звільнення як виду дисциплінарного стягнення за порушення трудової дисципліни належать:

- а) порушення правил прийому на роботу;
- б) прогул без поважних причин;
- в) скасування допуску до державної таємниці;
- г) вчинення за місцем роботи дрібного розкрадання майна роботодавця, встановленого вироком суду, що набрав законної сили;
- д) одноразове грубе порушення трудових обов'язків головним бухгалтером підприємства, його заступником.

29. Які з перелічених тверджень про порядок застосування дисциплінарних стягнень відповідають трудовому законодавству України:

- а) до застосування дисциплінарного стягнення власник або уповноважений ним орган повинен зажадати від порушника трудової дисципліни письмові пояснення;
- б) до застосування дисциплінарного стягнення власник або уповноважений ним орган повинен зажадати від порушника трудової дисципліни усні або письмові пояснення;
- в) за кожне порушення трудової дисципліни може бути застосовано лише одне дисциплінарне стягнення;
- г) за кожне порушення трудової дисципліни може бути застосовано не більше двох дисциплінарних стягнень;
- д) стягнення оголошується в наказі (розпорядженні) і повідомляється працівникові під розписку.

30. Які з перелічених тверджень про зняття дисциплінарного стягнення відповідають трудовому законодавству України:

- а) якщо протягом року з дня накладення дисциплінарного стягнення працівника не буде піддано новому дисциплінарному стягненню, то він вважається таким, що не мав дисциплінарного стягнення;
- б) якщо протягом місяця з дня накладення дисциплінарного стягнення працівника не буде піддано новому дисциплінарному стягненню, то він вважається таким, що не мав дисциплінарного стягнення;

в) якщо працівник не допустив нового порушення трудової дисципліни і до того ж проявив себе як сумлінний працівник, то стягнення може бути зняте до закінчення одного року;

г) протягом строку дії дисциплінарного стягнення заходи заохочення до працівника не застосовуються;

д) протягом строку дії дисциплінарного стягнення заходи заохочення до працівника застосовуються.

Самостійна робота

Проаналізуйте наведені задачі до теми №8

Задача 1

Інженер Петренко був звільнений з роботи 18 березня 2021р. за п. 3 ст. 40 КЗпП України за систематичне невиконання обов'язків, покладених на нього трудовим договором. При розгляді позову про поновлення на роботі в суді з'ясувалося, що за час роботи на підприємстві він дійсно порушував трудову дисципліну, за що адміністрація оголошувала йому догану в жовтні 2020 р., в січні 2021 р., а 12 березня 2021 р. Петренко спізнився на роботу, за що і був звільнений.

Яке рішення повинен винести суд?

Задача 2

Бухгалтер Курносова була відсутньою на роботі три з половиною години. Отримавши письмове пояснення Курносової, з якого було видно, що вона була відсутньою на робочому місці через особисті проблеми вдома, головний бухгалтер оголосив їй догану за прогул без поважної причини. Курносова, яка до цього не мала ніяких стягнень, більше того кілька разів заохочувалась, звернулася із заявою до КТС про зняття накладеного дисциплінарного стягнення. Крім цього, Курносова вказувала в заяві, що прогулом вважається відсутність на роботі протягом усього робочого дня, вона ж була відсутньою на роботі тільки 3,5 години. Що розуміється під прогулом без поважної причини?

Задача 3

Токар Рябцев, що працював в ТОВ «Промонтаж», допустив грубе порушення технологічної дисципліни, за що йому було оголошено догану, знижено кваліфікаційний розряд, а роботу над продукцією, що виявилася браком, не оплатили. Також Рябцева було притягнуто до матеріальної відповідальності за заподіяну шкоду.

Рябцев звернувся до суду за захистом своїх прав. Яким має бути рішення суду?

Задача 4

Громадянин Х. звернувся до суду з позовом про поновлення попередніх умов праці. У позовній заяві Х. посилався на те, що 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, передбачених 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 розгляду у судах?

Рекомендовані літературні джерела: основні: [2], [3], [5], [7], [11], [12]; додаткові: [2; 24]; інформаційні ресурси в Інтернеті: [1], [2], [3], [4]; міжнародні видання: [1]; [2]; [3]; [4]; [5].

Тема 9. Спори про матеріальну відповідальність сторін трудового договору

У даній темі розкриваються поняття матеріальної відповідальності працівників, процедури врегулювання спорів про матеріальну відповідальність сторін трудового договору, правове регулювання вирішення спорів про матеріальну відповідальність сторін трудового договору, зарубіжний досвід щодо правового регулювання даної категорії трудових спорів.

Ключові терміни та поняття: матеріальна відповідальність, умови матеріальної відповідальності, підстави матеріальної відповідальності, обмежена матеріальна відповідальність, повна матеріальна відповідальність,

План семінарського заняття

1. Поняття матеріальної відповідальності.
2. Процедура врегулювання спорів про матеріальну відповідальність сторін трудового договору.
3. Правове регулювання вирішення спорів про матеріальну відповідальність сторін трудового договору.
4. Наведіть порівняльну характеристику зарубіжного досвіду щодо правового регулювання даної категорії трудових спорів.

Перелік питань для самоконтролю

1. Що таке матеріальна відповідальність?
2. Назвіть підставу матеріальної відповідальності.
3. Які є умови матеріальної відповідальності.
4. Які є види матеріальної відповідальності.
5. Охарактеризуйте обмежену матеріальну відповідальність.
6. Проаналізуйте повну матеріальну відповідальність.
7. Яка проблематика процедури врегулювання спорів про матеріальну відповідальність сторін трудового договору.

Тестові завдання до теми №9

1. При обмеженій матеріальній відповідальності збитки відшкодовуються працівником у межах:

- а) неоподаткованого мінімуму;
- б) середнього місячного заробітку;
- в) мінімальної заробітної плати;
- г) прожиткового мінімуму.

2. Види матеріальної відповідальності:

- а) обмежена і повна;
- б) обмежена і підвищена;
- в) обмежена і кратна;
- г) повна і кратна.

3. Обов'язок доказування вини працівника, який заподіяв шкоду роботодавцю, покладається на:

- а) працівника;
- б) роботодавця;
- в) виборний профспілковий орган;
- г) правоохоронні органи.

4. За загальним правилом здатність суб'єкта нести матеріальну відповідальність за трудовим правом настає з:

- а) 14 років;
- б) 15 років;
- в) 16 років;
- г) 18 років.

5. Законодавством передбачено кратний розмір покриття шкоди, завданої роботодавцеві розкраданням, знищенням, недостачею або втратою:

- а) інструментів;
- б) спецодягу;
- в) спецвзуття;
- г) дорогоцінних металів.

6. Розмір шкоди від розкрадання чи нестачі матеріальних цінностей визначається із врахуванням:

- а) податку на прибуток;
- б) норми прибутку;
- в) балансової вартості;
- г) ринкової вартості.

7. Обов'язок працівника чи роботодавця відшкодувати шкоду, заподіяну іншій стороні трудового договору внаслідок невиконання чи неналежного виконання трудових обов'язків, у встановленому законом розмірі та порядку – це:

- а) дисциплінарна відповідальність;
- б) цивільно-правова майнова відповідальність;
- в) матеріальна відповідальність;
- г) майнова відповідальність.

8. Втрата, погіршення або зниження цінності майна, необхідність для роботодавця здійснити затрати на відновлення, придбання майна чи інших цінностей або провести зайві, тобто викликані внаслідок порушення працівником трудових обов'язків, грошові виплати – це:

- а) пряма дійсна шкода;
- б) відшкодування збитків;
- в) неодержані доходи;
- г) виробничо-господарський ризик.

9. Матеріальна відповідальність виключається:

- а) коли заподіяна шкода є наслідком дії непереборної сили;
- б) коли винна особа звільнилась з роботи;
- в) коли шкоду заподіяно внаслідок виконання наказу керівного працівника;
- г) коли винна особа переїхала в іншу місцевість.

10. Повна матеріальна відповідальність може наставати:

- а) коли шкода заподіяна внаслідок пошкодження майна через недбалість;
- б) через недостачу, знищення, умисне зіпсування спецодягу;
- в) у всіх випадках за наявності вини працівника;
- г) коли працівник сам визнає повну матеріальну відповідальність.

11. Шкода не є протиправною й не підлягає відшкодуванню, якщо вона заподіяна:

- а) внаслідок вказівки керівного працівника;
- б) у випадку нормального виробничо-господарського ризику;
- в) внаслідок невиплати заробітної плати;
- г) внаслідок недотримання власником умови про виплату премії працівникові.

12. Основним видом матеріальної відповідальності працівника за шкоду, заподіяну роботодавцю, є:

- а) бригадна матеріальна відповідальність;

- б) часткова матеріальна відповідальність;
- в) обмежена матеріальна відповідальність;
- г) неповна матеріальна відповідальність.

13. На працівників не може бути покладена матеріальна відповідальність за шкоду, заподіяну роботодавцю:

- а) джерелом підвищеної небезпеки;
- б) з необережності;
- в) якщо це передбачено трудовим договором;
- г) у стані крайньої необхідності.

14. Обмежену матеріальну відповідальність несуть працівники за:

а) зіссуття через недбалість виробів (продукції), зокрема під час їхнього виготовлення; б) умисне знищення і зіссуття матеріальних, грошових чи культурних цінностей;

- в) зберігання матеріальних, грошових чи культурних цінностей;
- г) шкоду, яку завдано працівником, що був у нетверезому стані.

15. Працівники несуть повну матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну роботодавцю:

- а) за шкоду, заподіяну знеціненням документів;
- б) за шкоду, заподіяну недбальством;
- в) за шкоду, заподіяну умисно;
- г) за шкоду, заподіяну через необережність за зіссуття матеріалів.

16. За загальним правилом працівники, з вини яких заподіяно шкоду роботодавцю, несуть матеріальну відповідальність у розмірі прямої дійсної шкоди, але не більше:

- а) мінімальної заробітної плати;
- б) свого середнього місячного заробітку;
- в) розміру, вказаного у рішенні суду;
- г) розміру, вказаного у розпорядженні роботодавця.

17. Працівники несуть матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяної з їх вини підприємству, установі, організації, у випадках, коли:

а) майно та інші цінності були одержані працівником під звіт за разовою довіреністю або за іншими разовими документами;

б) шкоди завдано зіссуттям або знищенням матеріалів через недбалість;

в) шкоди завдано діями працівника, які мають ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку;

г) шкоди завдано діями працівника, які мають ознаки діянь, переслідуваних у адміністративному порядку; д) шкоди завдано працівником, який був у нетверезому стані.

18. Письмові договори про повну матеріальну відповідальність може бути укладено підприємством, установою, організацією за таких умов:

а) працівник займає посаду або виконує роботи, безпосередньо зв'язані із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском) цінностей;

б) працівник досягнув 15-річного віку;

в) працівник досягнув 16-річного віку;

г) працівник досягнув 18-річного віку;

д) працівник займає посаду або виконує роботи, безпосередньо зв'язані із перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей.

19. Які з перелічених тверджень про порядок покриття шкоди, заподіяної працівником, відповідають трудовому законодавству України:

а) покриття шкоди працівниками в розмірі, що не перевищує середнього місячного заробітку, провадиться за розпорядженням роботодавця шляхом відрахування із заробітної плати працівника;

- б) розпорядження роботодавця має бути зроблено не пізніше 1 тижня з дня виявлення заподіяної працівником шкоди і звернено до виконання не раніше 5 днів з дня повідомлення про це працівникові;
- в) розпорядження роботодавця має бути зроблено не пізніше 2 тижнів з дня виявлення заподіяної працівником шкоди і звернено до виконання не раніше 7 днів з дня повідомлення про це працівникові;
- г) розпорядження роботодавця має бути зроблено не пізніше 3 тижнів з дня виявлення заподіяної працівником шкоди і звернено до виконання не раніше 10 днів з дня повідомлення про це працівникові;
- д) якщо працівник не згоден з відрахуванням або його розміром, трудовий спір за його заявою розглядається в порядку, передбаченому законодавством.

20. Суд при визначенні розміру шкоди, що підлягає покриттю, враховує (вказіть неправильні відповіді):

- а) ступінь вини працівника;
- б) трудові обов'язки працівника;
- в) конкретну обстановку, за якої шкоду було заподіяно; г) страховий стаж працівника; д) посаду працівника.

Самостійна робота

Проаналізуйте наведені задачі до теми №9

Задача 1

Токар Князєв під час роботи через недбалість зламав верстат, чим заподіяв шкоду підприємству на суму 4210 грн. Адміністрація заводу подала позов про стягнення з Князєва завданої шкоди (4210 грн, з яких 3130 грн – вартість ремонту верстата, 1080 грн – вартість простою верстата). У судовому засіданні було встановлено, що Князєв повинен нести обмежену матеріальну відповідальність, для якої законом визначений позасудовий порядок відшкодування. У зв'язку з цим провадження у справі було припинено. Чи правильно вирішив суд? У якому розмірі повинен нести матеріальну відповідальність Князєв?

Задача 2

В будівельній організації було відсутнє приміщення для збереження особистих речей та одягу робітників. Робітники перевдягалися в одній із кімнат будинку, який ремонтували. В одного з працівників зникла куртка та сумка, в якій знаходилося 1500 грн. За цим фактом було порушено кримінальну справу, однак у зв'язку з неможливістю встановлення особи, яка скоїла крадіжку, робітник звернувся до директора організації з заявою про виплату вартості викраденого майна. Директор відмовив у задоволенні заяви, оскільки вина лежить на особі, яка скоїла крадіжку. Дайте правову оцінку діям директора організації. Чи підлягає задоволенню заява працівника?

Задача 3

Лаборант Воронков, проводячи лабораторні дослідження, підключив прилад до мережі високого напруження, внаслідок чого останній був приведений до повної непридатності. Наказом по інституту Воронкову було оголошено догану, і на нього покладений обов'язок відшкодувати заподіяну шкоду в повному розмірі. Воронков заперечував, вказуючи на те, що прилад він зіпсував випадково, а застосування двох стягнень за один проступок незаконне.

Чи можливе застосування матеріальної відповідальності одночасно з дисциплінарною?

Чи є умисна вина необхідною умовою для покладення на працівника матеріальної відповідальності? Яку відповідальність може нести Воронков за знищення приладу?

Рекомендовані літературні джерела: основні: [1], [3], [5], [7], [11], [12]; додаткові: [10-12]; інформаційні ресурси в Інтернеті: [1], [2], [3], [4]; міжнародні видання: [1]; [2]; [3]; [4]; [5].

Тема 10. Порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)

У даній темі розглядаються питання щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту), зокрема шляхом створення примирної комісії, залучення незалежних посередників, трудового арбітражу та проведення страйку.

Ключові терміни та поняття: колективний трудовий спір, примирна комісія, трудовий арбітраж, незалежний посередник, страйковий комітет, страйк.

План семінарського заняття

1. Поняття трудового спору та трудового конфлікту.
2. Поняття колективного трудового спору.
3. Практичні аспекти врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів).
4. Порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

Перелік питань для самоконтролю

1. Як визначити поняття “колективний трудовий спір”.
2. З якого моменту виникає колективний трудовий спір?
3. Хто є сторонами колективного трудового спору?
4. Що є предметом колективного трудового спору?
5. Які категорії спорів розглядаються примирною комісією?
6. Які склад, мета, і функції примирної комісії?
7. Хто такий незалежний посередник?
8. У якому випадку колективні трудові спори розглядаються трудовим арбітражем?
9. Які гарантії чинне законодавство надає незалежним посередникам, трудовим арбітрам, членам примирних комісій?
10. Якими повноваженнями наділена Національна служба посередництва і примирення?
11. У чому полягає суть страйку?
12. У якому порядку приймається рішення про оголошення страйку?
13. Хто може очолити страйк?
14. Де мають перебувати працівники під час страйку?
15. Які страйки визнаються незаконними в Україні?
16. У яких випадках страйк заборонений?
17. Якими гарантіями наділені працівники під час страйку?

Тестові завдання до теми №10

1. Суб'єкт, призначений для вироблення взаємоприйняттого рішення, що може задовольнити сторони колективного трудового спору (конфлікту) та складається з представників сторін, – це:

- а) комісія по трудових спорах;
- б) примирна комісія;
- в) трудовий арбітраж;
- г) інспекція праці.

2. Суб'єкт, який складається із залучених сторонами фахівців, експертів, інших осіб і приймає рішення по суті колективного трудового спору (конфлікту), – це:

- а) комісія по трудових спорах;
- б) примирна комісія;
- в) трудовий арбітраж;

г) інспекція праці.

3. Колективні трудові спори (конфлікти) розглядаються виробничою примирною комісією:

- а) у 3-денний строк;
- б) у 5-денний строк;
- в) у 7-денний строк;
- г) у 10-денний строк.

4. Працівникам яких підприємств, установ, організацій (крім технічного та обслуговуючого персоналу) заборонено брати участь у страйку:

- а) закладів освіти;
- б) дошкільних закладів;
- в) установ, яким присвоєно статус національних;
- г) органів правопорядку.

5. Трудовий арбітраж повинен прийняти рішення:

- а) у 10-денний строк з дня його створення;
- б) у 10-денний строк з дня виникнення колективного трудового спору (конфлікту);
- в) у 20 -денний строк з дня його створення;
- г) у 20-денний строк з дня виникнення колективного трудового спору (конфлікту).

6. Колективні трудові спори (конфлікти) розглядаються виробничою примирною комісією:

- а) у 3-денний строк;
- б) у 5-денний строк;
- в) у 7-денний строк;
- г) у 10-денний строк.

7. Колективний трудовий спір (конфлікт) – це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудова відносин, щодо:

- а) встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту;
- б) укладення чи зміни колективного договору, угоди;
- в) виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень;
- г) усі відповіді правильні.

8. Тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками підприємства, установи, організації з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту), – це:

- а) бойкот;
- б) локаут;
- в) страйк;
- г) мітинг.

9. У яких випадках утворюється трудовий арбітраж:

- а) з дозволу органів державної інспекції праці;
- б) з дозволу органів, що здійснюють громадський контроль;
- в) неприйняття примирною комісією погодженого рішення щодо вирішення колективного трудового спору;
- г) якщо незалежним посередником не прийнято рішення.

10. Залежно від рівня, на якому вони виникли, колективні трудові спори класифікуються:

- а) на спори матеріального та спори процедурного характеру;
- б) на спори матеріального та спори процесуального характеру;
- в) на виробничі, галузеві, територіальні та національні спори;
- г) на виробничі, галузеві та національні спори.

11. Примирна комісія на виробничому рівні утворюється за ініціативою однієї із сторін:

а) у триденний строк з моменту виникнення колективного трудового спору (конфлікту);

б) у п'ятиденний строк з моменту виникнення колективного трудового спору (конфлікту);

в) у десятиденний строк з моменту виникнення колективного трудового спору (конфлікту);

г) у п'ятнадцятиденний строк з моменту виникнення колективного трудового спору (конфлікту).

12. Примирна комісія на галузевому рівні утворюється за ініціативою однієї із сторін:

а) у триденний строк з моменту виникнення колективного трудового спору (конфлікту);

б) у п'ятиденний строк з моменту виникнення колективного трудового спору (конфлікту);

в) у десятиденний строк з моменту виникнення колективного трудового спору (конфлікту);

г) у п'ятнадцятиденний строк з моменту виникнення колективного трудового спору (конфлікту).

13. Примирна комісія на національному рівні утворюється за ініціативою однієї із сторін:

а) у триденний строк з моменту виникнення колективного трудового спору (конфлікту);

б) у п'ятиденний строк з моменту виникнення колективного трудового спору (конфлікту);

в) у десятиденний строк з моменту виникнення колективного трудового спору (конфлікту);

г) у п'ятнадцятиденний строк з моменту виникнення колективного трудового спору (конфлікту).

14. У яких випадках утворюється трудовий арбітраж:

а) з дозволу органів державної інспекції праці;

б) з дозволу органів, що здійснюють громадський контроль;

в) неприйняття примирною комісією погодженого рішення щодо вирішення колективного трудового спору;

г) якщо незалежним посередником не прийнято рішення.

15. Трудовий арбітраж повинен прийняти рішення:

а) у 10-денний строк з дня його створення;

б) у 10-денний строк з дня виникнення колективного трудового спору (конфлікту);

в) у 20-денний строк з дня його створення;

г) у 20-денний строк з дня виникнення колективного трудового спору (конфлікту).

16. Роботодавець зобов'язаний розглянути вимоги найманих працівників та повідомити їх представників про своє рішення:

а) у триденний строк з дня одержання вимог;

б) у п'ятиденний строк з дня одержання вимог;

в) у десятиденний строк з дня одержання вимог;

г) у п'ятнадцятиденний строк з дня одержання вимог.

17. Колективні трудові спори (конфлікти) розглядаються:

а) виробничою примирною комісією у 5-денний строк з моменту утворення комісії;

б) виробничою примирною комісією у 10-денний строк з моменту утворення комісії;

в) галузевою та територіальною примирними комісіями - у 10-денний з моменту утворення комісії;

г) примирною комісією на національному рівні - у 15-денний строк з моменту утворення комісії;

д) примирною комісією на національному рівні - у 20-тиденний строк з моменту утворення комісії.

18. Згідно з Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» колективні трудові спори можуть виникнути на:

а) місцевому рівні;

б) виробничому рівні;

в) регіональному рівні;

г) адміністративному рівні; д) національному рівні.

19. Працівникам яких підприємств, установ, організацій (крім технічного та обслуговуючого персоналу) заборонено брати участь у страйку:

а) органів прокуратури;

б) медичних закладів;

в) органів державної влади;

г) суду;

д) вищих навчальних закладів.

20. Забороняється проведення страйку за умов, якщо припинення працівниками роботи:

а) створює загрозу життю і здоров'ю людей;

б) порушує правила внутрішнього трудового розпорядку;

в) перешкоджає запобіганню епідеміям та епізоотіям;

г) перешкоджає закінченню розпочатої роботи;

д) перешкоджає ліквідації наслідків аварії.

Самостійна робота

Проаналізуйте наведені задачі до теми №10

Задача 1

Аналіз колективних трудових спорів (конфліктів) і вимог, висунутих найманими працівниками, працівниками транспортних і промислових підприємств склав чотири групи: розбіжності щодо встановлення нових або зміну існуючих соціально-економічних умов праці та виробництва; розбіжності стосовно укладання або зміни колективного договору, угод; розбіжності спричиненні невиконанням вимог законодавства про працю стосовно нормування й оплати праці.

Проаналізувати зміст ст. 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) і визначити поняття колективного трудового спору. Як, на Ваш погляд, співвідносяться у кількісному вираженні чи у відсотках розбіжності, що виникають між сторонами соціально-трудова відносин? На які галузі господарювання, на Ваш погляд, припадає найбільша кількість колективних трудових спорів?

Задача 2

Колектив заводу після тривалих намагань добитися від директора заводу виплати заробітної плати вирішив провести страйк, про що письмово повідомив директор за два тижні. Директор заводу, посилаючись на відсутність фінансування, звернулась до районного суду з вимогою визнати страйк, який намагається провести трудовий колектив заводу, незаконним.

Яке рішення може винести районний суд у цій справі?

Задача 3

В акціонерному товаристві «Вояж» - три професійні спілки. У зв'язку з рішенням загальних зборів трудового колективу акціонерного товариства «Вояж» укласти

колективний договір у виборних профспілкових органів відповідних профспілок виникли питання, з яких не було єдиної думки. Вирішили звернутися до юрисконсульта акціонерного товариства з проханням відповідати на такі питання:

1) з яким із трьох профспілок роботодавець має вести переговори й укласти колективний договір? 2) Чи може в такий спосіб укладений колективний договір бути поширений на всіх працівників трудового колективу акціонерного товариства?

Посилаючись на норми права, підготувати письмову відповідь від імені юриста акціонерного товариства «Вояж».

Задача 4

Профспілковий орган швейної фабрики «Любава» не погодився з пропозицією дирекції про попередження працівників фабрики, за 20 календарних днів про зміну норм вирабітку і відрядних розцінок. На думку профспілкового органу фабрики таке ознайомлення працівників з новими нормами повинно проводитися не пізніше, ніж за місяць. У зв'язку з розбіжностями, що виникли при внесенні змін до колективного договору, сторони вирішили утворити примирну комісію й визначити незалежного посередника для взаємодії між сторонами у виробленні взаємоприйнятного рішення.

В якому порядку вирішуються розбіжності, що виникають при укладенні колективного договору? Як утворюється примирна комісія? Які повноваження незалежного посередника? Як має вирішитися цей колективний трудовий спір?

Задача 5

Незважаючи на наявність на підприємстві профспілкової організації, конференція трудового колективу вирішила доручити проведення переговорів по колективному трудовому спору страйковому комітету. Директор підприємства звернувся за роз'ясненням ситуації до Національної служби посередництва і примирення.

На ваш погляд, чи відповідає трудовому законодавству це рішення трудового колективу підприємства?

Задача 6

При укладанні колективного договору виникли розбіжності між сторонами колективного договору. Директор державного тракторного заводу Зубов не виконував угоди, досягнутої в ході вирішення колективного трудового спору (конфлікту). Наймані працівники заводу вирішили оголосити страйк. *Як вирішити цей колективний трудовий спір? У яких випадках може бути розпочато страйк? У яких випадках проводиться конференція трудового колективу?*

Задача 7

Примирні процедури не допомогли вирішити колективний трудовий спір (конфлікт). Голова ради трудового колективу Самсонов звернувся до юридичної консультації галузевої профспілки з проханням роз'яснити такі питання. Як оформляється рішення найманих працівників про оголошення страйку? Чи вважаються правомочними збори найманих працівників підприємства, якщо в них беруть участь більше ніж половина членів трудового колективу? Чи тотожні терміни «трудова колектив підприємства» і «наймані працівники підприємства»? Яке рішення конференції трудового колективу підприємства вважається правомочним? Як обирається його виборний орган? Як визначаються результати голосування на підприємстві при проведенні зборів у структурних підрозділах підприємства?

Проаналізувати текст ст. 44 Конституції України, ст. 19 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» і підготувати рішення трудового колективу про оголошення страйку.

Рекомендовані літературні джерела: основні: [1], [3], [5], [7], [11], [13]; додаткові: [14-16; 32; 37]; інформаційні ресурси в Інтернеті: [1], [2], [3], [4]; міжнародні видання: [1]; [2]; [3]; [4]; [5].

Тема 11. Зарубіжний досвід вирішення трудових спорів

У даній темі розглядається позитивний досвід зарубіжних країн щодо врегулювання трудових спорів та шляхи вдосконалення трудового законодавства щодо врегулювання трудових спорів в Україні.

Ключові терміни та поняття: трудові спори, зарубіжний досвід, вдосконалення, пропозиції.

План заняття

1. Позитивний досвід зарубіжних країн щодо врегулювання трудових спорів.
2. Шляхи вдосконалення трудового законодавства щодо врегулювання трудових спорів в Україні.

Самостійна робота

Написати реферат на тему:

1. Досудові процедури врегулювання трудових спорів і конфліктів у зарубіжних країнах.
2. Спеціалізовані суди з трудових справ у країнах Європейського Союзу.
3. Примирно-третейські процедури як перша стадія врегулювання трудового спору у зарубіжних країнах.
4. Медіація як спосіб вирішення трудових спорів у зарубіжних країнах.
5. Способи вирішення колізій між трудовими законами різних країн.
6. Міжнародна організація праці та її роль щодо універсальності трудового законодавства в різних країнах світу.
7. Поняття предмета трудового права та особливості методів правового регулювання в країнах західної Європи та США.
8. Регулювання локаутів у зарубіжних країнах.
9. Недоліки правового регулювання вирішення трудових спорів в Україні.
10. Проблеми застосування практики ЄСПЛ.

Перелік питань для самоконтролю

1. Який позитивний досвід зарубіжних країн щодо врегулювання трудових спорів.
2. Які шляхи вдосконалення трудового законодавства щодо врегулювання трудових спорів в Україні?
3. Що таке досудове врегулювання трудових спорів у зарубіжних країнах?
4. Чи допоможе медіація вирішити трудові спори?
5. Яке значення має трудовий арбітраж для вирішення трудових спорів у зарубіжних країнах?

Рекомендовані літературні джерела: основні: [1], [3], [5], [7], [11], [12]; додаткові: [2-6; 14-16]; інформаційні ресурси в Інтернеті: [1], [2], [3], [4]; міжнародні видання: [1]; [2]; [3]; [4]; [5].

4. Методика виконання практичних завдань

Під час вирішення практичних задач здобувачі вищої освіти повинні: проаналізувати умови завдання; з'ясувати юридичне значення кожного наведеного у завданні факту; надати правовий аналіз взаємовідносин сторін, позиції суду, прокурора або адвоката; продумати відповіді на поставлені запитання; змоделювати

контраргументи; викласти їх у рекомендованому порядку чи у процесуальній формі відповідного документу суду (постанова, рішення).

Деякі із завдань сформульовані методом провокації або передбачають навісність двох і більше рішень шляхом самостійного внесення змін і доповнень у фактичні обставини справи.

Своє рішення здобувачі повинні викласти у спеціально відведеному для цього конспекті (робочому зошиті) письмово (бажано кожне рішення розмістити на новій сторінці) із зазначенням номера теми та завдання. Письмовий варіант вирішення практичного завдання повинен відповідати вимогам зрозумілості, повноти, ясності, чіткості, та процесуальної формалізації. Слід уникати зайвої деталізації, яка не має правового значення у даній справі і не заснована на фактах, які викладені у фабулі завдання.

Орієнтовано рішення повинне відповідати таким вимогам:

1. в описовій частині слід вказати зміст і підстави спору, його предмет, підстави виникнення та механізм розвитку, можливі заперечення.

2. в мотивувальній частині рішення проводиться аналіз обставин, які мають значення для справи, їх юридичну оцінку в тому числі на рівні легального тлумачення, оцінку всіх доказів, розрахунки, з яких сторони виходили при визнанні грошових та інших майнових вимог, позиції здобувача в оцінці наведеного; в мотивувальній частині рішення має бути посилання на закон та інші нормативні акти матеріального та процесуального права, на підставі яких визначено права і обов'язки сторін у спірних правовідносинах, у .

3. резолютивна частина рішення практичного завдання повинна мати вичерпні, чіткі, безспірні, логічно узгоджені висновки, які впливають зі встановлених фактичних обставин по суті розглянутого завдання. В ній, зокрема, має бути зазначено: а) повністю чи частково задоволено позовні вимоги чи в позові відмовлено; б) які саме права позивача визнано чи поновлено, розмір грошових сум чи перелік майна, присуджених позивачу; в) вартість майна, яке належить стягнути з відповідача, якщо при виконанні рішення присудженого майна у наявності не буде; г) які конкретно дії і на чью користь відповідач повинен вчинити чи яким іншим передбаченим законом способом підлягає, захисту порушене право; д) в яких межах допускається негайне виконання рішення, коли суд зобов'язаний або вправі його застосувати.

Слід звернути увагу здобувачів на те, що вони вправі за своєю ініціативою з метою більш повного аналізу умов завдання та для захисту прав і охоронюваних законом інтересів фізичних і юридичних осіб, про яких йдеться в фабулі завдання, вийти за межі умов завдання та поставлених до завдання запитань.

Не зараховуються як виконані імітаційні варіанти вирішення завдань: перелічення лише статей, чи відсутність посилань на норми позитивного права, в разі текстуального спів падання рішення у двох та більше здобувачів (списування) При тому не зараховується відповідний бал як тому хто списів так і тому у кого списано.

В разі виявлення списування після проведення занять при перевірці викладачем робочих зошитів, нараховані помилково бали за модульною системою підлягають анулюванню.

Задачі для розв'язання

Задача 1

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

Чи законне звільнення на цій підставі?

Задача 2

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

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

Задача 3

Іноземець звернувся до дирекції підприємства з проханням прийняти його на роботу на посаду менеджера. Директор відмовив йому у прийнятті на роботу, пославшись на те, що він не являється громадянином України, а іноземці на посаду менеджера не приймаються. Іноземець звернувся до суду.

Поясніть, яким має бути рішення суду?

Задача 4

ЦК профспілки трудящих металургійної і гірничодобувної промисловості України виступив з ініціативою початку колективних переговорів з розробки і укладення Галузевої угоди гірничометалургійного комплексу України на 2021-2022 роки. Сторону власників підприємств, установ, організацій галузі під час переговорів представляли Міністерство економічного розвитку і торгівлі України, Фонд державного майна України, виробничі об'єднання. Після завершення переговорів і розробки проекту колективної угоди виникла низка питань. Хто має підписати угоду від сторони власників та працівників? Коли угода набуває чинності – з моменту підписання її уповноваженими представниками сторін чи реєстрації Міністерством соціальної політики України? Яка сфера дії укладеної угоди?

Задача 5

При обговоренні проекту колективного договору на 2014 р. на одному з державних підприємств між сторонами – власником і профкомом виникла суперечка. Один із розділів колективного договору «Надбавки і доплати» передбачав, що за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника і за суміщення професій і посад на підприємстві встановлюється доплата у розмірі 30 % тарифної ставки (окладу). Профком заперечував такий розмір, посилаючись на Генеральну угоду, укладену на 2012-2013 рр., дію якої продовжено і на 2014 р., де для такого виду доплати передбачено розмір до 100 % посадового окладу чи тарифної ставки. Власник пояснив, що встановити розмір 30 % надійшла вказівка міністерства. Голова профкому заявив, що Генеральна угода має вищу юридичну силу, оскільки однією зі сторін виступає Кабінет Міністрів України. Сторони звернулися до юрисконсульта підприємства за роз'ясненням. Підготуйте письмово відповідь.

Задача 6

На фабриці виник спір між найманими працівниками і виборним органом первинної профспілкової організації з приводу того, хто повинен представляти інтереси працівників під час ведення переговорів з укладення колективного договору. Ситуація 113 ускладнилася тим, що 100 зі 105 працівників фабрики висловили недовіру виборному органу первинної профспілкової організації та обрали власного представника для ведення переговорів з укладення колективного договору. Як вирішити конфліктну ситуацію?

Задача 7

Громадянин Петров влаштувався на роботу в конструкторське бюро на посаду інженера-конструктора з випробувальним строком три місяці. Але коли цей строк закінчився, йому запропонували продовжити його ще на три місяці. Він погодився, але наприкінці цього додаткового строку його було звільнено як такого, що не витримав випробування. Чи відповідають дії адміністрації вимогам закону? 4. Розв'язати ситуаційне завдання: Столяр Дмитренко був прийнятий громадянином Іваненком на невизначений термін для систематичного виконання столярних робіт зі збирання меблів. Роботодавець Іваненко обіцяв надати приміщення для роботи, необхідні матеріали, інструменти, а також щомісяця виплачувати Дмитренку зарплату в розмірі 2500 грн. Дмитренко погодився. Через місяць роботи після отримання заробітної плати в повному обсязі, Дмитренко заявив, що він хотів би внести запис у свою трудову книжку, так як не хотів би втрачати стаж для майбутньої пенсії. Роботодавець пояснив, що він не має права вносити будь-які записи у такий важливий документ, як трудова книжка. І працівник, і роботодавець звернулися до юриста за роз'ясненням. Надайте правову консультацію.

Задача 8

Пастух була прийнята на роботу покоївкою другої секції готелю “Турист”. У зв'язку з виробничою необхідністю їй запропонували виконувати роботу покоївки першої секції. Пастух відмовилась від переведення на іншу роботу і була звільнена з роботи за прогул без поважної причини. Чи правомірне звільнення з роботи Пастух?

Як вирішити цю трудову справу суд? Підготувати позовну заяву до суду від імені Пастух про поновлення на роботі та відгук на позов від імені директора готелю “Турист”.

Задача 9

Бібліотекаря Голуб було звільнено з роботи за відсутність на робочому місці протягом трьох годин без поважної причини. У судовому засіданні було встановлено, що Голуб у бібліотеці протягом трьох годин не було, але її бачили у відділі кадрів, бухгалтерії, на складі та в буфеті підприємства. Чи правомірне звільнення бібліотекаря?

Які органи вирішують трудові спори працівників? Підготувати відгук на позов за цією справою.

Задача 10

Відповідно до посадових обов'язків експедитор ресторану “Реприза” Толкачова супроводжувала готову продукцію, яку здавали PDF created with FinePrint pdfFactory Pro trial version <http://www.fineprint.com> 20 в торговельну мережу. Під час перевірки документів за звітний період у них було встановлено розбіжність: кількість продукції, отриманої в ресторані, не збігалася з кількістю продукції, зданої в торговельну мережу, що спричинилося до недостачі на суму 307 грн. Чи є підстави для притягнення Толкачової до повної матеріальної відповідальності? Як суд може вирішити питання про матеріальну відповідальність Толкачової, яка одержує 90 грн на місяць і має на утриманні двох неповнолітніх дітей та матір?

Задача 11

Економіста банку Капустян було звільнено з посади за систематичне порушення трудової дисципліни. Вважаючи звільнення незаконним, вона звернулася до суду з позовом про поновлення на роботі. Суд поновив Капустян на роботі виходячи з того, що позивачка не виконувала покладені на неї обов'язки у зв'язку з відсутністю спеціальної освіти. Капустян навчалася на першому курсі інституту.

Чи правомірне рішення суду у цій трудовій справі?

Підготувати відгук від імені юрисконсульта банку та позовну заяву до суду про поновлення на роботі від імені Капустян.

Задача 12

Директор підприємства з метою вчасного виконання важливого завдання встановив для працівників п'ятого цеху тривалість робочого дня дванадцять годин. Працівники цеху з таким рішенням не згодні.

Чи правильні дії директора підприємства? Які органи вирішують трудові спори працівників? Яка підвідомчість цього трудового спору?

5. Завдання для самоконтролю

1. Що таке трудовий спір?
2. Коли виникає трудовий спір?
3. Чим трудовий спір відрізняється від конфлікту?
4. Які причини виникнення трудових спорів вам відомі?
5. У чому полягає відмінність між причинами та приводами до виникнення трудового спору?
6. За якими критеріями класифікуються трудові спори?
7. Як ви розумієте поняття “індивідуальний трудовий спір”?
8. Хто є суб'єктами (сторонами) індивідуального трудового спору?
8. З якого моменту виникає індивідуальний трудовий спір?
9. Що є предметом індивідуального трудового спору?
10. Які органи розглядають індивідуальні трудові спори?
11. У якому порядку індивідуальні трудові спори розглядаються комісією по трудових спорах?
12. Які категорії індивідуальних трудових спорів підвідомчі суду?
13. У чому полягають особливості розгляду трудових спорів окремих категорій працівників (суддів, прокурорсько-слідчих працівників)?
14. Як визначити поняття “колективний трудовий спір”.
15. З якого моменту виникає колективний трудовий спір?
16. Хто є сторонами колективного трудового спору?
17. Що є предметом колективного трудового спору?
18. Які категорії спорів розглядаються примирною комісією?
19. Які склад, мета, і функції примирної комісії?
20. Хто такий незалежний посередник?
21. У якому випадку колективні трудові спори розглядаються трудовим арбітражем?
22. Які гарантії чинне законодавство надає незалежним посередникам, трудовим арбітрам, членам примирних комісій?
23. Якими повноваженнями наділена Національна служба посередництва і примирення?
24. У чому полягає суть страйку?
25. У якому порядку приймається рішення про оголошення страйку?
26. Хто може очолити страйк?
27. Поняття та основні способи захисту суб'єктивних трудових прав.
28. Поняття трудових спорів як способу захисту трудових прав працівників.
29. Об'єктивні та суб'єктивні причини виникнення трудових спорів.
30. Підстави класифікації трудових спорів та їх види.
31. Заходи захисту прав працівників при вирішенні трудових спорів.
32. Поновлення працівника на попередній роботі.
33. Порядок захисту індивідуальних трудових прав працівників.

34. Право громадян України на звернення за захистом порушених прав до міжнародних організацій.
35. Юридична природа комісій з трудових спорів.
36. Процедурні вимоги до діяльності комісії з трудових спорів.
37. Компетенція комісій з трудових спорів.
38. Право на звернення до комісії з трудових спорів.
39. Строки звернення до комісії з трудових спорів і порядок прийняття заяв працівників.
40. Правомочність засідання комісії з трудових спорів. Відвід члену комісії з трудових спорів.
41. Порядок і строки розгляду індивідуального трудового спору в комісії з трудових спорів.
42. Порядок прийняття рішень комісією з трудових спорів.
43. Зміст рішення комісії з трудових спорів.
44. Строк і порядок виконання рішень комісії з трудових спорів.
45. Право працівника вимагати примусового виконання рішення комісії з трудових спорів.
46. Оскарження рішення комісії з трудових спорів і перенесення розгляду індивідуального трудового спору до суду.
47. Розгляд індивідуальних трудових спорів у судовому порядку.
48. Право прокурора на звернення до суду із заявою про трудовий спір.
49. Трудові спори, що підлягають безпосередньому розглядові у судах.
50. Процедура судового розгляду індивідуальних трудових спорів і специфічні риси судового процесу у трудових справах.
51. Особи, які беруть участь у трудовій справі, та інші учасники цивільного процесу з трудового спору.
52. Докази у трудовому спору.
53. Наказове та позовне провадження трудових справ.
54. Підсудність у трудових спорах.
55. Подання позову і відкриття провадження трудової справи.
56. Оформлення позовних заяв до суду з трудових спорів.
57. Перегляд судових рішень з трудових спорів. Апеляційне та касаційне провадження.
58. Виконання судових рішень з трудових спорів.
59. Негайне виконання рішення суду про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника.
60. Обмеження повороту виконання рішень щодо трудових спорів.
61. Судовий контроль за виконанням судових рішень.
62. Оплата вимушеного прогулу в разі затримання виконання рішення про поновлення працівника на роботі.
63. Трудові спори про укладення трудового договору: предмет доведення та докази.
64. Трудові спори про поновлення на роботі і стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу при переведенні на іншу роботу: предмет доведення та докази.
65. Трудові спори щодо переведення на іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, організації: предмет доведення та докази.
66. Докази, які підтверджують обґрунтованість переведення на іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, організації.
67. Трудові спори про переведення на роботу на інше підприємство, в установу, організацію або іншу місцевість: предмет доведення та докази.
68. Докази, які підтверджують обґрунтованість переведення на інше підприємство, в установу, організацію.

69. Трудові спори про тимчасове переведення працівника: предмет доведення та докази.
70. Трудові спори про розірвання трудового договору.
71. Трудові спори про недійсність умов трудового договору.
72. Строки звернення до суду щодо вирішення трудових спорів про поновлення на роботі.
73. Порядок поновлення на роботі і стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу.
74. Трудові спори про поновлення на роботі і стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу: предмет доведення та докази.
75. Трудові спори про звільнення у зв'язку з незадовільним результатом випробування: предмет доведення та докази.
76. Докази, які підтверджують обґрунтованість твердження роботодавця про те, що позивач не витримав випробування.
77. Трудові спори про звільнення у зв'язку з набранням чинності вироку суду: предмет доведення та докази.
78. Трудові спори про звільнення за власним бажанням: предмет доведення та докази.
79. Трудові спори щодо звільнених у зв'язку зі скороченням чисельності або штату працівників: предмет доведення та докази.
80. Докази, які засвідчують факт скорочення штату або чисельності працівників.
81. Трудові спори щодо звільнених у зв'язку з виявленою невідповідністю працівника обійманій посаді чи виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, що перешкоджає продовженню цієї роботи: предмет доведення та докази.
82. Документи, що засвідчують непридатність позивача до виконання певної роботи: акти, матеріали перевірок, доповіді тощо.
83. Висновок про стан здоров'я позивача і неможливість подальшого виконання ним роботи.
84. Трудові спори щодо працівників, звільнених за систематичне невиконання покладених на них обов'язків згідно із договором (контрактом): предмет доведення та докази.
85. Трудові спори щодо звільнених за прогул (також у разі відсутності на роботі понад 3 години протягом дня без поважних причин): предмет доведення та докази.
86. Трудові спори щодо звільнених у зв'язку з нез'явленням на роботу понад чотири місяці поспіль у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю: предмет доведення та докази.
87. Трудові спори щодо звільнених у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу: предмет доведення та докази.
88. Трудові спори про звільнення у зв'язку з вчиненням за місцем роботи розкрадання майна власника: предмет доведення та докази.
89. Трудові спори про звільнення у зв'язку з втратою довіри до працівників, які безпосередньо обслуговують грошові або товарні цінності: предмет доведення та докази.
90. Трудові спори про звільнення працівника, який виконує виховні функції, за вчинення аморального проступку, не сумісного з продовженням цієї роботи: предмет доведення та докази.
91. Трудові спори про зміну формулювання причин звільнення: предмет доведення та докази.
92. Трудові спори про затримання видачі трудової книжки з вини роботодавця.
93. Підвідомчість і строки звернення до суду за вирішенням трудових спорів про права на оплату праці та задоволення грошових вимог працівників.
94. Трудові спори про право працівників на остаточний розрахунок при звільненні: предмет доведення та докази.
95. Трудові спори про відшкодування моральної шкоди.

96. Трудові спори про задоволення грошових вимог працівника: предмет доведення та докази.
97. Трудові спори про робочий час: предмет доведення та докази.
98. Трудові спори про час відпочинку та права працівника на відпустку: предмет доведення та докази.
99. Підвідомчість і строки звернення до суду за вирішенням трудових спорів про визнання необґрунтованим дисциплінарного стягнення.
100. Судова практика розгляду трудових спорів з питань накладання дисциплінарних стягнень.
101. Підвідомчість і строки звернення до суду за вирішенням трудових спорів про відшкодування шкоди, заподіяної працівником роботодавцю.
102. Підвідомчість і строки звернення до суду за вирішенням трудових спорів про відшкодування шкоди, заподіяної роботодавцем працівнику.
103. Трудові спори про відшкодування роботодавцем моральної шкоди, заподіяної працівникові.
104. Судова практика розгляду спорів з питань матеріальної відповідальності сторін трудового договору.
105. Поняття колективних трудових спорів (конфліктів). Ознаки колективного трудового спору.
106. Предмет колективного трудового спору.
107. Принципи вирішення колективних трудових спорів.
108. Повноваження та завдання Національної служби посередництва і примирення.
109. Сторони колективного трудового спору (конфлікту) на виробничому, галузевому, територіальному і національному рівнях.
110. Формування вимог працівників та визначення органу чи особи, які обстоюють їхні інтереси.
111. Момент виникнення колективного трудового спору (конфлікту).
112. Органи з розгляду колективних трудових спорів (конфліктів).
113. Стадії примирно-третейських процедур.
114. Порядок вирішення колективного трудового спору (конфлікту) примирною комісією.
115. Повноваження незалежного посередника.
116. Третейська процедура.
117. Поняття трудового арбітражу.
118. Право на страйк як процедуру вирішення трудових конфліктів. Поняття страйку.
119. Право на страйк та його реалізація.
120. Види страйків.
121. Випадки, коли страйк забороняється.
122. Відповідальність за порушення законодавства про колективні трудові спори (конфлікти).

6. Тематика завдань для поглибленого вивчення навчальної дисципліни «Трудові спори»

1. Право громадян України на звернення за захистом порушених прав до міжнародних організацій.
2. Право та процедура звернення до Європейського суду з прав людини.
2. Умови звернення до Європейського суду з прав людини, строк звернення, мова звернення.
4. Правила заповнення формуляра заяви до Європейського суду з прав людини.
5. Судовий контроль за виконанням судових рішень.

6. Оплата вимушеного прогулу в разі затримання виконання рішення про поновлення працівника на роботі.
7. Практика розгляду судами спорів про стягнення заробітної плати.
8. Трудові спори про виплату грошової компенсації за невикористану відпустку при звільненні.
9. Трудові спори про охорону праці працюючих вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком від трьох до п'ятнадцяти років: предмет доведення та докази.
10. Трудові спори про охорону праці молоді та інвалідів: предмет доведення та докази.
11. Судова практика розгляду трудових спорів з питань накладання дисциплінарних стягнень.
12. Судова практика розгляду спорів з питань матеріальної відповідальності сторін трудового договору.
13. Відповідальність за порушення законодавства про колективні трудові спори (конфлікти).
14. Практика вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).
15. Процесуальні особливості вирішення трудових спорів
16. Практика вирішення спорів про застосування законодавства про відпустки.
17. Застосування інституту моральної шкоди у трудовому праві.
18. Позитивний досвід зарубіжних країн щодо врегулювання трудових спорів.
19. Шляхи вдосконалення трудового законодавства щодо врегулювання трудових спорів в Україні.

7. Рекомендована література:

Основна:

1. Бурак В. Я. Трудові спори: порядок їх вирішення в Україні. — К.: Знання, КОО, 2003. — 382 с.
2. Лов'як О. О. Робочий час: сучасний стан / Сучасні тенденції в юридичній науці України та зарубіжних країн: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (Київ, 27 жовтня 2017 р.). відп. ред.. С.В. Губарев, І.С. Тімуш [Текст] – К: ФОП Кандиба Т.П., 2017. – С. 7-12.
3. Лов'як О. О. Правові основи охорони праці / Реформування законодавства України та розвиток суспільних відносин в Україні: питання взаємодії: Збірник наукових статей з нагоди 40-річного ювілею Губарева Сергія Володимировича / відп. ред.. О.О. Лов'як, І.С. Тімуш - К: ФОП Кандиба Т.П., 2017.- С. 69-75.
4. Мотиль В.І., Лов'як О.О., Капусяк А.І. Удосконалення правових механізмів надання щорічних додаткових відпусток за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці / Інновації юридичної науки в євроінтеграційному процесі: Всеукраїнська науково-практична конференція (Київ, 31 травня 2017 р.). відп. ред.. С.В. Губарев, О.О. Лов'як [Текст] – К: ФОП Кандиба Т.П., 2017. – С. 3-7.
5. Трудове право України: підручник / К.Ю. Мельник. Харків: Діса плюс, 2014. 480 с.
6. Трудове право України. Академічний курс : підручник для студ. юрид. спец. вищих навч. закл. / П.Д. Пилипенко [та ін.] ; ред. П. Д. Пилипенко. К.: Видавничий дім «Ін Юре», 2006. 537 с.
7. Трудовое право Украины в вопросах и ответах: учебн. / под ред. Гончаровой Г.С., Жернакова В.В., Прилипка С.Н. Харьков: Одиссей. 2001. 623 с.
8. Трудове право України: навчальний посібник / кол. авторів; за ред. В.О. Кучера. Львів: ЛьвДУВС, 2017. 564 с.
9. Трудове право України / за ред. П.Д. Пилипенка. К., 2003. 536 с.
10. Трудове право (в схемах та визначеннях) : навч. посіб. / Коваленко А.В., Юнін О.С., Савельєва М.О. та ін. Дніпро: Видавець Біла К.О., 2017. 166 с.

11. Трудові спори та порядок їх розгляду: навч. посібник / авт.: П.А. Бущенко, А.М. Слюсар, Н.М. Швець; за заг. ред. В.В. Жернакова. Х.: Нац. ун-т «Юридична академія України ім. Ярослава Мудрого», 2013. 110 с
12. Трудові спори: законодавство, коментар, судова практика / Упор. В. А. Скоробагатько, Й. І. Федішин. — К.: Істина, 2000.
13. Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект: моногр. / Г. І. Чанишева. — О.: Юрид. л-ра, 2001. — 328 с.

Додаткова:

1. Гончарова Г. Нові форми залучення громадян до розгляду трудових спорів. Підприємництво, господарство і право. 2007. № 8. С. 30–33.
2. Гордієнко М.І. Особливості правового регулювання робочого часу та часу відпочинку працівників ОВС України : автор. дис. ...канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Нац. ун-т внутр. справ. Х., 2004. 19 с. 523
3. Дейнека В.М. Поняття та види індивідуальних трудових спорів. Вісник ОНУ ім. І.І. Мечникова. Правознавство. 2014. Т. 19. Вип. 3 (24). С. 73–79.
4. Дейнека В.М. Примирні процедури з вирішення трудових спорів. Актуальні проблеми політики. 2014. Вип. 53. С. 342–349.
4. Занфірова Т.А. Правова характеристика принципів з вирішення трудових спорів і конфліктів на сучасному етапі. Економіка та держава. 2007. № 3. С. 77–79.
5. Кабанець В.О. До питання про причини трудових спорів. Право і безпека. 2005. № 6. С. 157–160.
6. Кабанець В.О. До питання вдосконалення трудових спорів. Право України. 2006. № 6. С. 106–110.
7. Козак З.Я. Правове регулювання охорони праці: навчальний посібник. Львів, 2003. 168 с. 176. Комаров С.А. Общая теория государства и права. М.: Юрайт, 1997. 416 с.
8. Костюченко О.Є. Гарантування, охорона і захист як елементи правового забезпечення трудових прав і законних інтересів працівника. Право.UA. 2018. № 1. С. 131–136.
9. Костюченко О.Є. Реалізація соціального призначення трудового права: монографія. Харків: Право. 2018. 392 с.
10. Купіна Л.Ф., Крилова Ю.І. Поняття, причини та класифікація трудових спорів. Альманах права. 2016. Вип. 7. С. 322–325.
11. Лагутіна І.В. Судовий захист трудових прав працівників. Актуальні проблеми держави і права: зб. наук. пр. О.: Юридична л-ра, 2005. Вип. 25. С. 343–346.
12. Лазор В.В. Судове вирішення індивідуальних трудових спорів : шляхи вдосконалення. Право України. 2003. № 7. С. 53–55.
203. Лазор В. Повноваження КТС. Право України. 2003. № 8. С. 54–55. 204.
11. Лозовой С.В. Особливості розгляду індивідуальних трудових спорів комісіями по трудових спорах. Південноукраїнський правничий часопис. 2009. № 1. С. 6–10.
12. Мурашин О. Страйки: правові питання. Підприємництво, господарство і право. 2000. № 10. С. 67–69.
12. Петюх В.М. Ринок праці: навчальний посібник. К.: КНЕУ, 2008. 288 с.
13. Потопахіна О.М. Поняття роботодавця як сторони трудового договору. Правова держава. 2016. № 21. С. 195–200.
14. Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України: підручник. Х.: ФІНН, 2009. 728 с. 246. Прилипко С.М., Ярошенко О.М., Клименчук Н.М. Колективні угоди як результат соціального партнерства (сучасний стан і перспективи розвитку). Харків: ФІНН, 2011. 256 с.

15. Прогонюк Л.Ю. Юридична природа громадських стягнень як передумови звільнення за п. 3 ст. 40 КЗпЗ України. Науковий вісник Ужгородського національного університету. 2015. Вип. 32. Т.2. С. 133–136.
16. Рибницький Г.В. Колективний договір в умовах ринкової економіки : дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право ; право соціального забезпечення». Х., 2005. 176 с.
17. Римар І.А. Матеріальна відповідальність роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові. Одеські юридичні читання: матер. всеукр. наук.-практ. конфер. (м. Одеса, 10–11 листопада 2017 р.) / за ред. Г.О. Ульянової ; уклад.: О.В. Дикий, Ю.Д. Батан. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2017. С. 94–96.
18. Ротань В.Г., Зуб І.В., Сонін О.Є. Науково-практичний коментар законодавства України про працю. 11-те вид., допов. і переробл. К.: Алерта: КНТ : ЦУЛ, 2010. 584 с. 19. Русаловський А.В. Правові та організаційні питання охорони праці: навч. посіб. 5-те вид., доповн і перераб. К.: Університет «Україна», 2011. 280 с.
20. Рябченко Ю.Ю. Вдосконалення процесуального статусу сторін у контексті розвитку медіації в Україні. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право. 2017. Вип. 43 (1). С. 132–135. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvuzhpr_2017_43_21.
21. Середа В.В. Поняття, ознаки та склад дисциплінарного проступку. Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. 2014. № 12. С. 125–129.
22. Серединська В.М., Загородна О.М., Спільник І.В. Аналіз системи нормування праці на підприємстві. Економічний аналіз: зб. наук. праць / Тернопільський національний економічний університет ; редкол.: В.А. Дерій (голов. ред.) та ін. Тернопіль: Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету «Економічна думка», 2015. Том 19. № 2. С. 136–147.
23. Тихонюк О. Чергування як різновид робочого часу. Вісник НТУУ «КПІ». 2016. Вип. 3/4 (31–32). С. 221–225.
24. Швець Н.М. Роль Національної служби посередництва і примирення у попередженні страйків. Підприємництво, господарство і право. 2010. № 5. С. 127–130. 25. Швець Н.М. Право на страйк та умови його реалізації: монографія. Х.: Право, 2009. 224 с.
25. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 1996. № 30. Ст. 141.
26. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 №322-VIII. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 1971. Дод. до № 50. Ст. 375.
27. Цивільний процесуальний кодекс України : Закон України від 18.03.2004 № 1618-IV (ред. від 13.02.2020). ст. 263. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15> (дата звернення: 2.02.2022).
28. Цивільний кодекс України : Закон України від 16 січня 2003 року № 435-IV. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 2003. № 40. Ст. 356.
29. Конвенція про мінімальні норми соціального забезпечення : конвенція Міжнародної організації праці від 04.06.1952 № 102. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 2016. № 36. Ст. 5.
30. Конвенція про сприяння зайнятості та захист від безробіття : конвенція Міжнародної Організації Праці від 21.06.1988 № 168. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_182#Text (дата звернення: 22.02.2022).
31. Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини : Закон України від 23.02.2006 № 3477. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3477-15> (дата звернення: 27.1.2022).
32. Про колективні договори та угоди: Закон України від 01.07.1993 №3356-XII. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 1993. № 36. Ст. 361. 509
33. Про соціальний діалог в Україні : Закон України від 23.12.2010 № 2862-VI. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 2011. № 28. Ст. 255.

34. Про оплату праці : Закон України від 20.05.1995 № 108/95-ВР. Відомості Верховної Ради (ВВР). 1995. № 17. Ст. 121.
35. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. Відомості Верховної Ради (ВВР). 2013. № 24. Ст. 243.
36. Про професійні спілки, їх права і гарантії діяльності : Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV. Відомості Верховної ради України (ВВР). 1999. № 45. Ст. 397.
37. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 1998. № 34. Ст. 227.
38. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності : Закон України від 22.06.2012 № 5026-VI. Відомості Верховної Ради (ВВР). 2013. № 22. Ст. 216. 16. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття : Закон України від 02.03.2000 № 1533-III. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 2000. № 22. Ст. 171. 510
39. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 1992. № 49. Ст. 668.
40. Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності : Закон України від 05.04.2007 № 877-V. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 2007. № 29. Ст. 389.
41. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 132 (переглянутої) 1970 року про оплачувані відпустки: Закон України від 29.05.2001 № 2481-III. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 2001. № 31. Ст. 156.
42. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 131 «Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються»: Закон України від 19.10.2005 № 2997-IV. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 2006. № 2–3. Ст. 40.
43. Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини: Закон України від 23.02.2006 № 3477-IV. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3477-15/ card6#Public](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3477-15/card6#Public) (дата звернення: 15.02.2021).
44. Про утворення Національної служби посередництва і примирення : Указ Президента України від 17.11.1998 № 1258. Офіційний вісник України. 1998. № 46. С. 13. 39. Про затвердження Порядку реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу : постанова Кабінету Міністрів України від 19.09.2018 № 792. Офіційний вісник України. 2018. № 80. С. 210. Ст. 2662.
45. Про затвердження переліку виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня : постанова Кабінету Міністрів України від 21.02.2001 № 163. Офіційний вісник України. 2001. № 9. С. 36. Ст. 352. 512
46. Про практику застосування судами законодавства про оплату праці: постанова Пленуму Верховного суду України від 24.12.99 № 13. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/ v0013700-99#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0013700-99#Text) (дата звернення: 30.01.2022).

Інформаційні ресурси Інтернет:

1. Офіційний портал Верховної Ради України – <http://rada.gov.ua>
2. Правовий портал Ліга:Закон – <http://www.ligazakon.ua/ua/>
3. Урядовий портал – <http://www.kmu.gov.ua>
4. Офіційний сайт Державної служби статистики України – <http://www.ukrstat.gov.ua>
5. Єдиний державний реєстр судових рішень – <http://reyestr.court.gov.ua>
6. Національна бібліотека ім. В.І. Вернадського – <http://www.nbu.gov.ua>
7. Наукометрична база Google Академія – <https://scholar.google.com.ua/?hl=uk>

Міжнародні видання:

1. European Commission. Eurostat – <http://ec.europa.eu/eurostat/portal/page/portal/eurostat/home>
2. EUR-Lex Access to European Union law – <http://eur-lex.europa.eu/collection/eu-law/treaties.html>
3. Council of Europe – <http://www.coe.int/en/web/conventions/home>
4. European Union – https://europa.eu/european-union/index_en
5. Сайт Європейського суду з прав людини – <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22languageisocode%22:%5B%22UKR%22%5D,%22documentcollectionid%22:%5B%22JUDGMENTS%22,%22DECISIONS%22%5D%7D>

РЕЦЕНЗІЯ
на методичні рекомендації
до проведення семінарських занять
з навчальної дисципліни «Трудові спори»

Семінарські заняття з навчальної дисципліни «Трудові спори» – це форма навчальних занять, яка передбачає різноманітні варіанти демонстрації здобувачами вищої освіти рівня засвоєння лекційного матеріалу, знань, що були здобуті ними при самостійному опрацюванні навчально-наукової та періодичної літератури, нормативних актів, судової практики й інших джерел.

Методичні рекомендації для проведення семінарських занять з курсу «Трудові спори» являють собою завершений комплекс навчальних матеріалів, що має на меті активізувати діяльність здобувачів в напрямку набутті практичних навичок.

Методичні рекомендації, що вміщують питання по кожній темі, розроблені таким чином, щоб здобувачі мали змогу вивчити та застосувати на практиці діючі закони та інші нормативні акти, які регулюють проблеми застосування трудового законодавства. Вони складаються із практичних задач, творчих завдань, тестів, питань для самоконтролю та рекомендованої літератури. Докладний виклад практичного матеріалу дозволяє здобувачам більш чітко представляти зв'язок між теоретичним і прикладним рівнем даної дисципліни.

Методичні рекомендації до проведення семінарських занять з дисципліни «Трудові спори» розроблені на високому науково-методичному рівні, відповідають робочій програмі з даної дисципліни.

В цілому, методичні рекомендації до проведення семінарських занять з навчальної дисципліни «Трудові спори» підготовлені відповідно до вимог, які до них пред'являються і можуть бути рекомендовані до використання у навчальному процесі для підготовки фахівців за вказаним напрямком.

Рецензент

Лаговська Н.В., к.ю.н., доцент кафедри
кримінальної юстиції

РЕЦЕНЗІЯ

**на методичні рекомендації
до проведення семінарських занять
з навчальної дисципліни «Трудові спори»**

Трудові права відносяться до тієї групи прав громадян, які поряд з іншими фундаментальними правами людини і громадянина, такими як право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, право на охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування, право на безпечне життя і здоров'я, довкілля багато в чому обумовлюють життєдіяльність людини, відповідні умови її існування в суспільстві. Тому питанням захисту трудових прав повинна приділятися увага і на семінарських заняттях.

Методичні рекомендації до проведення семінарських занять складені відповідно до програми навчальної дисципліни і містять теоретичний матеріал, ключові слова та терміни, питання для самоконтролю, задачі для самостійного розв'язку, творчі завдання, тести, список рекомендованої літератури.

Метою методичних рекомендацій є формування у здобувачів вищої освіти системи науково-теоретичних та практичних знань із трудових спорів, розкриття сучасних проблем трудового законодавства, визначення напрямів розвитку та удосконалення законодавства в цій сфері в умовах інтеграції України до стандартів ЄС, а також допомога здобувачам застосовувати на практиці здобуті теоретичні знання, розв'язувати задачі та набути досвіду складання процесуальних документів.

Побудова та розташування розділів методичної розробки відповідають структурі дисципліни. Матеріал викладено доступно для здобувачів.

Методичні рекомендації до проведення семінарських занять з дисципліни «Трудові спори» розроблені на високому науково-методичному рівні, відповідають програмі з даної дисципліни і рекомендуються до використання у навчальному процесі.

Рецензент

Самілик Л.О., к.ю.н., доцент,

доцент кафедри приватного права