

**МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ
до семінарських занять та самостійної роботи
з дисципліни
«Трудове право України»**

ВСТУП

Трудове право України є однією з провідних галузей у системі права України, яке на сучасному етапі під впливом нових для нашої країни соціально-економічних відносин перебуває у стадії реформування.

У нинішніх умовах роль і значення трудового права невпинно зростає, що обумовлено низкою економічних, соціальних та інших факторів.

Методичні вказівки «Трудове право України» підготовлені відповідно до Положень про організацію навчального процесу у вищих навчальних закладах.

Методичні вказівки містять завдання для практичних занять, де передбачено перелік основних та додаткових питань до кожної теми. Відповідно ситуативні задачі змодельовано на конкретні ситуації із практики трудових правовідносин. Методичні вказівки мають також перелік рекомендованої літератури і законодавства.

До кожної із тем практичних занять у методичних вказівках подаються тестові завдання. Вони можуть бути використані як для додаткового контролю знань студентів під час навчального семестру, так і для проведення іспиту, заліку після завершення вивчення всього курсу «Трудове право України». У тестових завданнях, що містяться у методичних вказівках слід визначити правильні відповіді серед інших запропонованих.

Ці методичні вказівки, вважаємо будуть сприяти теоретичному, практичному вивченню такої галузі права, як Трудове право України з урахуванням сьогодення часу.

Тема 1: Предмет, метод, функції та система трудового права

1. Трудове право, як самостійна галузь права.
2. Предмет трудового права.
 - 2.1. Загальна характеристика та система відносин у трудовому праві.
 - 2.2. Трудові правовідносини як основа предмета трудового права.
 - 2.3. Поняття і ознаки трудових відносин.
 - 2.4. Сторони і зміст трудових правовідносин.
 - 2.5. Підстави виникнення, зміни і припинення трудових відносин.
3. Метод правового регулювання у сфері праці.
4. Функції трудового права.
5. Система трудового права.

Методичні вказівки

Передусім студенту потрібно охарактеризувати поняття трудового права, як самостійну галузь права України. Трудове право є однією з основних галузей системи вітчизняного права і характеризується самостійним предметом і методом, добре розвиненою нормативною базою. Воно має своє призначення та відповідні принципи, на яких засноване регулювання соціально-трудова відносин.

Крім трудового права, що є головною галуззю у регулюванні відносин у сфері праці, ці відносини частково регулюються й іншими галузями права, у тому числі конституційним, цивільним, господарським, аграрним, адміністративним, кримінально-виконавчим, цивільним процесуальним, міжнародним приватним правом, правом соціального забезпечення тощо.

Предмет трудового права складають не всі відносини. Пов'язані із працею взагалі, а лише ті суспільно-трудові відносини, що виникають, розвиваються та припиняються у зв'язку з безпосередньою діяльністю людей у процесі праці.

Студентам необхідно знати, що предмет трудового права складає широке коло відносин щодо реалізації права на працю, працевлаштування, умов праці, організації та управління працею. професійного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації на виробництві, забезпечення договірною регулювання умов праці, відповідальності роботодавців і працівників. Вирішення

індивідуальних і колективних трудових спорів, нагляду і контролю за дотримання трудового законодавства.

Такі різні за своєю сутністю відносини можуть бути упорядковані, приведені до чіткої системи.

Студентам необхідно розглянути основний вид правовідносин, що регулюються трудовим правом, а саме трудові правовідносини. Перш за все вони характеризуються безпосереднім виконанням роботи і суб'єктивним складом (працівник і роботодавець).

Трудові правовідносини характеризуються перш за все двостороннім правовим зв'язком між працівником і роботодавцем, що виникає на підставі трудового договору, і зміст якого полягає у сукупності суб'єктивних прав і обов'язків з виконання працівником за винагороду роботи за певною професією, спеціальністю, кваліфікацією, посадою з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку, та зі створення належних умов для її виконання й оплати праці роботодавцем.

Сторонами (суб'єктами) трудового правовідношення є працівник та роботодавець.

Студентам слід розглянути суб'єктів трудових правовідношень. Працівником може бути фізична особа, яка має відповідні властивості (право- і дієдатність) і досягла певного віку. Роботодавець – це юридична особа (підприємство, установа, організація) або фізична особа, яка надає роботу фізичній особі на підставі трудового договору.

Юридичний зміст трудового правовідношення становить права і обов'язки працівника та роботодавця. Суб'єктивні права і юридичні обов'язки у трудовому правовідношенні спрямовані на забезпечення і інтересах правомочної особи певної поведінки, зобов'язаної особи.

Студентам необхідно розглянути основні права і обов'язки сторін трудового правовідношення. Основні права і обов'язки трудового правовідношення випливають із сутності трудового договору, за яким працівник зобов'язується виконувати роботу, визначеною цією угодою, з підляганням внутрішнього трудового розпорядку, а роботодавець зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю. колективним договором і угодою сторін.

До підстав виникнення правовідносин можуть бути віднесені лише правомірні дії майбутніх учасників трудових правовідносин, до того ж тільки такі, що спрямовані на досягання юридичного результату – юридичні факти.

У більшості випадків воля кожного з учасників трудових правовідносин знаходить своє вираження у трудовому договорі (контракті).

Студента треба розглянути поняття *методу трудового права*. Метод трудового права – це сукупність засобів, прийомів, способів юридичного впливу на поведінку учасників відносин у сфері праці.

Трудове право, як і кожна галузь, має свій специфічний метод правового впливу на суспільні відносини, сутність якого проявляється у поєднанні законодавчого і договірної, централізованого і локального способів; єдності і диференціації регулювання відносин у сфері праці; застосування норм імперативного і диспозитивного характеру. Поєднання імперативних і диспозитивних засад характерне для регулювання відносин у більшості інститутів трудового права – трудового договору, робочого часу і часу відпочинку, оплати праці і навіть матеріальної відповідальності.

Загальним призначенням права є регулювання суспільних відносин. Під *функціями* трудового права слід розуміти основні напрями правового впливу на суб'єктів відносин у сфері праці для забезпечення призначення трудового права й законодавства. Трудове право, крім загально правових функцій - регулятивної й охоронної, виконує захисну, економічну (або виробничу) і соціальну функції.

Трудове право як самостійний структурний підрозділ права є системою правових норм, що регулюють відносини із участі у суспільній праці, які утворюють суспільну організацію праці, а також пов'язані з ними наглядово-контрольні й процесуальні відносини. Результатом взаємодії однорідних правових норм є більш складні системні правові утворення – правові інститути, що є наступним більш високим рівнем системи трудового права.

Студентам необхідно детально розглянути *систему трудового права*. Система трудового права – це об'єктивно необхідне поєднання норм трудового права з їх одночасним внутрішнім розподілом на взаємопов'язані та взаємодіючі правові інститути, що відображають реально існуючу

систему відносин з участі у суспільній праці, а також пов'язані з нею наглядово-контрольні й процесуальні відносини.

Тестові завдання

1. *Трудове право регулює трудові відносини :*

- а) військовослужбовців Збройних Сил України;
- б) атестованих працівників органів міністерства внутрішніх справ України;
- в) державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування⁴
- г) осіб, які відбувають покарання у виправно-трудовах установах;
- д) осіб, які уклали трудову угоду на виконання певної роботи;
- е) членів виробничих кооперативів.

2. *Предметом трудового права є :*

- а) відносини з нарахування і виплати дивідендів акціонерам;
- б) відносини, що виникають у результаті укладення трудового договору;
- в) відносини оренди приміщень для розміщення цехів і відділів підприємства⁴
- г) відносини з управління підприємствами. Установами, організаціями;
- д) відносини з нарахування соціальних платежів до відповідних фондів;
- е) відносини навчання з відривом від виробництва.

3. *Основними функціями трудового права України є :*

- а) функція контролю;
- б) відтворювана;
- в) захисна;
- г) встановлюючи;
- д) нормативна;
- е) оплатна.

4. *Основним інструментом у системі трудового права є :*

- а) трудовий договір;
- б) трудові відносини;
- в) норми трудового права;
- г) звільнення з роботи;
- д) трудові гарантії;
- е) трудовий стаж.

5. *Суб'єктами індивідуально-трудовах відносин є :*

- а) працівник і профспілковий орган;
- б) працівник і роботодавець;
- в) роботодавець і профспілковий орган;
- г) роботодавець і трудовий колектив;
- д) працівник і трудовий колектив;
- е) наймач і роботодавець.

6. *За загальними правилами учасником трудових правовідносин не може бути особа, яка на момент укладення трудового договору досягла _____ років.*

7. *Суб'єктами колективних трудових правовідносин є :*

- а) працівник;
- б) роботодавець;
- в) центр зайнятості;
- г) колективне підприємство⁴
- д) збори акціонерів;
- е) збори учасників ТзОВ.

8. За якими основними критеріями розмежовуються галузі права ?:

- а) за предметом і методом;
- б) за джерелом і принципами;
- в) за принципами і цілями.

9. Метод трудового права передбачає комплексне поєднання зазначених нижче способів правового регулювання:

- а) соціального захисту найманих працівників;
- б) централізованого (імперативного) регулювання;
- в) гарантування трудових прав учасників суспільних відносин;
- г) застосування санкцій дисциплінарної і матеріальної відповідальності;
- д) охорони праці найманих працівників;
- е) свободи праці та вільної зайнятості.

10. Складовими елементами індивідуальних трудових правовідносин є такі правові відносини:

- а) правовідносини робочого часу;
- б) правовідносини трудової дисципліни;
- в) правовідносини соціального партнерства;
- г) колективно-трудова відносини;
- д) правовідносини часу відпочинку;
- е) правовідносини з вирішення трудових спорів;
- ж) правовідносини майнового характеру праці;
- з) правовідносини оплати праці.

11. У трудових правовідносинах іноді можуть брати участь так звані другорядні суб'єкти :

- а) роботодавець;
- б) профспілковий орган;
- в) працівник;
- г) примірний комісія;
- д) страйковий комітет;
- е) об'єднання роботодавців.

12. Ядром і основним видом трудових правовідносин є :

- а) виробничі відносини;
- б) індивідуально-трудова;
- в) колективно-трудова;
- г) соціального партнерства;
- д) правовідносини працевлаштування;
- е) вирішення трудових спорів.

13. Які відносини є предметом трудового права ? :

- а) будь-які відносини, пов'язані з працею;
- б) тільки індивідуальні трудові відносини;
- в) трудові та інші тісно пов'язані з трудовими відносинами.

14. Метод трудового права – це сукупність _____, _____, _____ юридичного впливу на поведінку учасників відносин у сфері праці.

15. Фізична особа як працівники можуть брати участь у трудових правовідносинах після досягнення ними _____ років, а за згодою одного з батьків чи особи, яка їх замінює, навіть з досягненням _____ років. У вільний від навчання час працівникам може бути й особа, якій виповнилося _____ років.

Завдання

Завдання 1

Смирнов уклав трудову угоду з адміністрацією стадіону «Спартак», за якою його бригада зобов'язалася привести в належний порядок футбольне поле. Робота тривала 10 днів. Після закінчення роботи під час розрахунку Смирнов зажадав виплатити всім членам бригади винагороду за надурочні роботи. Адміністрація відмовилася, посилаючись на те, що хоч Смирнов і зазначався в договорі бригадиром, однак склад і навіть прізвища членів бригади в договорі не було вказано.

Як вирішити спір між Смирновим і адміністрацією стадіону? Яка природа відносин, що виникли?

Завдання 2

Водій таксі Мельник уклав договір оренди автомашини, на якій працював, з адміністрацією таксопарку. Оренду плату він зобов'язався сплачувати у твердій сумі, незалежно від виручки. Суд, розглядаючи спір між Мельником і таксопарком з приводу оплати праці, керувався нормами трудового права. При цьому суд виходив з того, що оренда лише змінила раніше укладений з Мельником трудовий договір.

Ваша думка про правильність рішення суду.

Завдання 3

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

Яким законодавством повинен керуватися суд, вирішуючи цей спір?

Завдання 4

Рішенням правління колективного підприємства (КП) «Трикотаж» за появу на роботі в нетверезому стані було звільнено з роботи бухгалтера Антонову, яка працювала за трудовим договором, а нормувальника Свиридова, співвласника, з цієї самої причини було переведено на нижче оплачувану роботу терміном на три місяці. Обидва працівники звернулися з позовом до суду з проханням захистити їхні права. При цьому Антонова посилалася на те, що у Правилах внутрішнього трудового розпорядку колективного підприємства не передбачено підстав звільнення з роботи, а Свиридов вважав, що хоч в останніх і містяться норми про «переведення на нижче оплачувану роботу на термін до 3-х місяців», однак ця норма суперечить законодавству, яке не передбачає стягнення.

Зробіть правовий аналіз наведених фактів. Сформулюйте правові питання. Що вимагають вирішення в даному спорі. Відповідь обґрунтуйте посиланням на законодавчі акти.

Завдання 5

Збори учасників товариства з обмеженою відповідальністю «Одеса-Стамбул», створеного за участю іноземного інвестора, затвердили положення про персонал товариства, в якому було передбачено таке:

- учасники товариства зобов'язані працювати в товаристві на підставі трудового договору;
- займання відповідної посади учасником товариства обумовлюється контрактом з генеральним директором товариства;
- для всіх учасників товариства встановлюється використання робочого часу на висланий розсуд;
- учасники товариства, крім отримання дивідендів, одержують за свою працю заробітну плату;
- праця найманих працівників регулюється трудовим законодавством України.

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

Завдання 6

Між головою правління колективного сільськогосподарського підприємства і одним з його членів – 18-річним Марчуком – виникла суперечка. Марчук вважав, що в господарстві грубо порушуються права його членів. Зокрема, робочий день триває 12 годин на добу, до того ж у вихідні та святкові дні; заробітна плата не виплачується вже понад два місяці. Проте для двох найманих тимчасових працівників створено «пільговий режим»: у них 8-годинний робочий день, мають два вихідні дні, їм виплачується регулярно заробітна плата.

У разі подальшого порушення трудового законодавства відносно членів КСГП Марчук поставить питання про укладання з ним трудового договору.

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

Індивідуальні завдання для самостійної роботи студентів

1. трудове право, як самостійна галузь права.
2. Суспільні відносини, що складають предмет трудового права.
3. Особливості методу трудового права.
4. Трудові правовідношення і їх властивості.
5. Підстави виникнення, змінення і припинення трудових правовідносин.
6. Функції трудового права.
7. Взаємодія трудового права з іншими суміжними галузями права.
8. Система і структура трудового права.

Тема 2 : Принципи трудового права

1. Поняття і значення принципів трудового права.
2. Основні принципи трудового права.
3. Принципи окремих інститутів трудового права.

Методичні вказівки

Студенту необхідно знати, що у загальній теорії права принципи права називають основоположними загальнозначеними нормами, що виражають властивості права та мають вищу імперативну юридичну силу, тобто виступають як незаперечні вимоги, що ставляться до учасників суспільних відносин з метою встановлення соціального компромісу.

Принципи, поряд із предметом, методом та функціями, зумовлюють цілісність галузі права. Кожна з цих властивостей має своє призначення.

Студентам необхідно розкрити значення принципів трудового права.

У літературі сучасні принципи трудового права розподіляються на такі основні групи:

- *принципи забезпечення права на працю*. Відповідно до ст. 43 Конституції України кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку вільно обирає або на яку вільно погоджується;
- *принципи свободи праці і свободи трудового договору*. Трудове право регулює відносини, що характеризуються свободою праці і свободою трудового договору.

Згідно з нормами трудового права працівник може укласти і в будь-який час розірвати трудовий договір; він не обмежений у виборі місця роботи; під час дії трудового договору роботодавець не має права вимагати виконання роботи, не передбаченої трудовим договором. Держава в особі будь-якого органу або фізичної особи не може приписувати людині вид і форму застосування праці або примушувати до її виконання.

Студентам необхідно розглянути такі загальні принципи, як : *принцип свободи праці; принцип заборони примусової праці; принцип стабільності трудового договору і стабільність трудового правовідношення; принцип рівності у трудових правах та заборони дискримінації у сфері праці; принцип свободи об'єднання*.

Крім загальних принципів трудового права, дія яких поширюється на всю галузь, в трудовому праві діють принципи, що визначають закономірності у певних інститутах : в інститутах зайнятості і працевлаштування; у колективно-договірному регулюванні; в інституті трудового

договору; відносини в інститутах робочого часу і часу відпочинку; дисциплінарні принципи; принципи при матеріальній відповідальності; принципи в галузі охорони праці.

Тестові завдання

1. Основними принципами трудового права України є:

- а) систематизація та інкорпорація правових норм;
- б) соціальне партнерство і договірне встановлення умов праці;
- в) забезпечення повної зайнятості та високої продуктивності праці;
- г) обмеження сфери правового регулювання відносинами найманої праці;
- д) встановлення імперативної відповідальності за порушення дисципліни праці;
- е) створення додаткових умов працівникам для підприємницької діяльності.

2. Значення принципів трудового права полягає у тому, що вони :

- а) відображають у коротких формулюваннях зміст усієї системи трудового права, розкриваючи сутність всього трудового права, законодавства про працю і його зв'язок із соціально-економічною і техніко-організаційною політикою держави у сфері праці;
- б) визначають напрями подальшого розвитку законодавства про працю та забезпечують правильне та однакове застосування його норм;
- в) служать однією з головних підстав об'єднання окремих норм в системі даної галузі;
- г) визначають правове становище суб'єктів трудового права, їх права і обов'язки;
- д) служать правовим підґрунтям формування й розвитку системи галузі, визначаючи її структуру, склад інститутів, зміст конкретних норм законодавства про працю.

3. Принципи трудового права – це загальновизнані вихідні положення, що _____, зумовлюють єдність правового регулювання та закономірності розвитку системи норм трудового права.

4. Однією з гарантій реалізації права на працю є :

- а) професійна підготовка;
- б) підвищення кваліфікації;
- в) перепідготовка осіб;
- г) дотримання норм трудового права.

5. Принцип свободи праці знаходить вияв у таких положеннях:

- а) людина має право вільно розпоряджатися своїми здібностями до праці;
- б) людина встановлює систему гарантії праці;
- в) не можуть існувати як законні підстави для залучення до примусової праці;
- г) людина вільна у виборі виду і форми діяльності (робота за трудовим договором, господарська діяльність, робота у власному господарстві та ін.);
- д) розірвання безстрокового трудового договору з ініціативи працівника не може обмежуватися;
- е) для захисту порушеного права на свободу праці і працівник, і роботодавець наділяються правом звертатися до компетентних органів влади (судової і адміністративної).

6. В інституті трудового договору діють такі принципи:

- а) юридичної рівності сторін трудового договору у поєднанні із існуванням відносин влади-підкорення в організації роботи;
- б) заборони включення до трудового договору та визнання незаконними умов, що погіршують правове становище працівника порівняно із законодавством і локальними нормативними актами;
- в) заборони зміни в односторонньому порядку умов трудового договору;
- г) законодавче визначення підстав розірвання трудового договору;
- д) виплата заробітної плати у грошовій формі.

7. Відносини в інститутах робочого часу і часу відпочинку будуються на принципах:

- а) закріплення права на відпочинок на конституційному ;
- б) індексація заробітної плати;
- в) встановлення на законодавчому рівні максимальної тривалості робочого часу;
- г) заборони залучення працівників до роботи у неробочий час;
- д) гарантованого надання щорічних відпусток;
- е) диференціації у правовому регулюванні тривалості, порідку надання та встановлення додаткових і соціальних відпусток;
- ж) встановлення, крім щорічних, інших видів відпусток, що мають цільове призначення.

8. При притягненні працівників до матеріальної відповідальності діють принципи:

- а) забезпечення порядку у трудовому процесі;
- б) поділу матеріальної відповідальності працівників на повну і обмежену, індивідуальну і колективну;
- в) наявності підстави (майнове трудове правопорушення) та умов (пряма дійсна шкода, протиправність дій, необхідний причинний зв'язок між діями та шкодою, вина);
- г) законодавчого встановлення порядку визначення розміру матеріальної шкоди;
- д) відповідальність працівника тільки за пряму дійсну шкоду;
- е) встановлення чіткого порядку відшкодування шкоди;
- ж) врахування майнового стану працівника і обставин, за яких завдано шкоди.

9. Державна політика в галузі охорони праці базується на таких основних принципах, як:

- а) пріоритет життя і здоров'я працівників. Повна відповідальність роботодавця за створення належних. Безпечних і здорових умов праці;
- б) підвищення рівня промислової безпеки шляхом забезпечення суцільного технічного контролю за станом виробництв, технологій та продукції, а також сприяння підприємствам у створенні безпечних та нешкідливих умов праці;
- в) комплексне розв'язання завдань охорони праці на основі загальнодержавної, галузевих, регіональних програм з цього питання та з урахуванням інших напрямів економічної і соціальної політики, досягнень у галузі науки і техніки та охорони довкілля;
- г) соціальний захист працівників, повне відшкодування шкоди особам, які потерпіли від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань;
- д) встановлення єдиних вимог з охорони праці для всіх підприємств та суб'єктів підприємницької діяльності незалежно від форм власності й видів діяльності та ін..

10. Галузеві принципи трудового права виражають _____, _____ властивості норм тільки цієї галузі права.

11. Документально-ознайомча процедура при прийнятті на роботу дозволяє роботодавцю реалізувати право на:

- а) право на добір кадрів;
- б) відібрати для виконання роботи претендента;
- в) професійну підготовку робітника.

12. Усі люди рівні перед законом і мають право, без будь-якої різниці, на рівній їх захист _____.

13. Відповідно до ст. 43 Конституції України кожен має право на _____, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується.

14. Людина вільна не тільки у виборі відносин, у межах яких буде відбуватися діяльність (трудова або цивільно-правові), але і вільна у виборі _____ діяльності.

15. Людина, реалізуючи право на працю, вступає у _____, набуваючи статусу працівника.

Завдання

Завдання 1

- У яких статтях Конституції України закріплені принципи правового регулювання праці ?
- У яких статтях Конституції України закріплено принципи трудового права ?
- У яких інших нормативно-правових актах закріплено принципи трудового права?

Завдання 2

Дайте відповідь на запитання: чи можна вважати ідентичними принципи права, керівні ідеї і основні суб'єктивні права і обов'язки.

Завдання 3

Назвати види принципів, в чому їхня відмінність.

Завдання 4

Назвіть норми, що є гарантіями, які забезпечують дотримання принципів трудового права.

Завдання 5

Між головою фермерського господарства і одним з його членів, 17-річним сином, виник спір. Син вважав, що в господарстві грубо порушаються права його членів. Зокрема, працювати доводиться по 12-14 годин на добу, іноді навіть у вихідні та святкові дні, зарплата не виплачується більше двох місяців. У той самий час для двох найнятих на роботу тимчасових працівників створено «пільговий режим». Вони працюють по вісім годин щодня, мають щотижня два вихідних дні, і їм уже двічі за останній місяць виплачено зарплату.

У випадку, якщо головою господарства не буде дотримуватися трудове законодавство щодо членів фермерського господарства, син вимагатиме укладення з ним трудового договору.

Що ви можете сказати з приводу наведеної ситуації ? Чим регламентуються трудові відносини у фермерських господарствах ?

Завдання 6

Під час ухвалення колективного договору на приватному підприємстві «Брама» було передбачено встановлення тривалості робочого часу 35 годин на тиждень. Адміністрація мотивувала свою пропозицію про встановлення такої тривалості робочого часу надмірною кількістю працівників та відсутністю для них відповідних обсягів роботи. При цьому представник роботодавця посилався на ст. 50 КЗпП, яка передбачає можливість підприємств, установ, організацій встановлювати під час укладення колективного договору меншу норму тривалості робочого часу, ніж 40 годин на тиждень.

Представники профспілкового органу, що представляли інтереси найманих працівників підприємства, не заперечували проти встановлення відповідної норми тривалості робочого часу і просили збори трудового колективу підтримати пропозицію адміністрації. Однак після виступу на зборах головного бухгалтера підприємства, який відзначив, що зменшення тривалості робочого часу суттєво вплине на розмір заробітної плати усіх працівників і доведеться зменшити фонд оплати праці відповідно до зазначеної норми тривалості робочого часу, учасник и зборів припинили розгляд цього питання і доручили своїм представникам з'ясувати юридичну сторону цієї проблеми.

Проаналізуйте правомірність встановлення на локальному рівні норми тривалості робочого часу. Чи не було порушено у цьому випадку принципи трудового права ?

Індивідуальні завдання для самостійної роботи студентів

1. Поняття принципу права.
2. Ознаки властиві принципу права.
3. Значення принципів у правовому регулюванні.
4. Принципи трудового права.
5. Принцип дії загальних принципів у трудовому праві.
6. Принципи, які діють в інститутах трудового права.

Тема 3 : Джерела трудового права

1. Поняття джерел трудового права та їх класифікація.
2. Конституція – основне джерело трудового права.
3. Міжнародно-правові акти – джерела трудового права.
4. Кодекс законів про працю та інші закони, що регулюють відносини в царині праці.
5. Підзаконні акти – джерела трудового права.
6. Значення рішень Конституційного Суду України та постанов Верховного Суду України для регулювання соціально-трудових відносин.
7. Джерела трудового права на соціально-партнерському рівні та локальні нормативно-правові акти.
8. Єдність і диференціація правового регулювання праці.

Методичні вказівки

Студентам необхідно розкрити питання про поняття джерел трудового права, їх види, форми вираження і особливості. Потрібно врахувати, що джерела трудового права розуміються у двох значеннях : матеріальному і формально-юридичному. Джерела трудового права в юридичному значенні можна визначити як результати правотворчої діяльності органів держави, а також спільної нормотворчості працівників і роботодавців у сфері застосування найманої праці.

Студентам необхідно розкрити класифікацію джерел трудового права за різними підставами.

За юридичною силою джерела трудового права поділяються на : Конституцію України, міжнародні договори про працю, ратифіковані Україною закони, підзаконні нормативно-правові акти, акти соціального партнерства, акти місцевих органів самоврядування, локальні нормативно-правові акти.

Основним джерелом трудового права є Конституція України, прийнята 28 червня 1996 р. В ній закріплено найважливіші трудові права людини і громадянина та визначено гарантії їх реалізації. Студентам необхідно приділити увагу таким статтям Конституції України, як: 44-46, 55-56, 60.

Приділити увагу джерелам трудового права про права людини 1966 року, а також конвенції і рекомендації Міжнародної організації праці. При цьому потрібно виходити з пріоритету міжнародних договорів та угод перед нормами національного законодавства. Згідно із ст. 8-1 КЗпП, якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлені інші правила, ніж ті, які містить законодавство України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди.

Серед законів необхідно передусім дати загальну характеристику кодифікованому джерелу трудового права – Кодексу законів про працю України, затвердженому Законом УРСР від 10 грудня 1971 року і введеному в дію 1 червня 1972 р. Потрібно охарактеризувати ряд законів України, що регулюють трудові відносини : закони «Про зайнятість населення», «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні», «Про охорону праці», «Про оплату праці», «Про відпустки», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», «Про професійні спілки, їх права і гарантії діяльності » і деякі інші.

Студенти повинні розглянути систему підзаконних актів, що є джерелами трудового права. Йдеться про укази і розпорядження Президента України; постанови і розпорядження Кабінету Міністрів України; накази Міністерства праці і соціальної політики України; нормативно-правові акти міністерств, інших центральних органів виконавчої влади (як правило галузевого характеру); акти соціального партнерства (колективні угоди, що укладаються на державному, галузевому, регіональному рівнях); акти місцевих органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування; локальні нормативно-правові акти.

З розвитком договірної методу регулювання праці в Україні з'явилися нові джерела норм трудового права – соціально-партнерські угоди, а роль традиційних колективних договорів набула нового змісту. Соціально-партнерські угоди і колективні договори в усьому світі мають велике значення як дійовий інструмент договірної регулювання.

Потрібно також розкрити значення рішень Конституційного Суду України, а також керівних роз'яснень Верховного Суду України для правильного застосування чинного законодавства. Доцільно висвітлити питання про юридичну природу керівних роз'яснень Пленуму Верховного Суду України, навести різні точки зору науковців з цього дискусійного питання.

Студентам слід розкрити питання про ще один акт соціального партнерства – колективний договір як джерело трудового права, визначення його місця у системі джерел останнього безпосередньо пов'язане з його юридичною природою. Студенту необхідно знати, що він поєднує в собі ознаки як договору, так і нормативно-правового акта. Як договір він укладається після проведення переговорів, містить зобов'язальні умови та діє протягом установленого строку.

Система джерел трудового права як галузева система – складова частина джерел вітчизняного права. У ній можна вирізнити як ті з них, що спрямовані на регулювання окремих інститутів трудового права, так і ті, що регулюють особливі умови праці окремих категорій працівників, установлюючи додаткові правила щодо прийняття на роботу, переведення, припинення трудового договору, режиму робочого часу і часу відпочинку, які не створюють самостійних інститутів цієї галузі права. У системі джерел трудового права це є виявом єдності і диференціації правового регламентування трудових відносин.

Загальність принципів, вихідних положень у регламентуванні відносин цієї царини на всій території України, взаємозв'язок основних трудових прав та обов'язків сторін трудових відносин – працівників і роботодавців визначають єдність правового регулювання праці.

Тестові завдання

1. *Джерелами трудового права, що мають договірний характер, є :*

- а) Установчий договір командитного товариства;
- б) Політична угода між Кабінетом Міністрів України та Верховною Радою України;
- в) Генеральна угода;
- г) Посадова інструкція;
- д) Колективний договір;
- е) Договір про спільну діяльність.

2. *До джерел трудового права України належать такі закони:*

- а) «Про колективні договори і угоди»;
- б) «Про загальний військовий обов'язок і військову службу»;
- в) «Про вибори Президента України»;
- г) «Про державну службу»;
- д) «Про охорону навколишнього природного середовища»;
- е) «Про оподаткування прибутку підприємств».

3. *До джерел трудового права України належать такі закони:*

- а) «Про охорону праці»;
- б) «Про загальний військовий обов'язок і військову службу»;
- в) «Про вибори Президента України»;
- г) «Про охорону навколишнього природного середовища»;
- д) «Про зайнятість населення»;
- е) «Про оподаткування прибутку підприємств».

4. *До джерел трудового права належать такі закони:*

- а) «Про оплату праці»;
- б) «Про колективні договори і угоди»;
- в) «Про загальний військовий обов'язок і військову службу»;
- г) «Про вибори Президента України»;
- д) «Про охорону навколишнього природного середовища»;
- е) «Про охорону атмосферного повітря».

5. *До джерел трудового права України належать такі закони:*

- а) «про загальний військовий обов'язок і військову службу»;
- б) «Про державну службу»;
- в) «Про охорону навколишнього природного середовища»;
- г) «Про охорону атмосферного повітря»;
- д) «Про оподаткування прибутку підприємств»;
- е) Кодекс законів про працю України.

6. *До джерел трудового права України належать такі закони :*

- а) «Про колективні договори і угоди»;
- б) «Про загальний військовий обов'язок і військову службу»;
- в) « Про охорону навколишнього природного середовища»;
- г) «Про охорону атмосферного повітря»;
- д) «Про оподаткування прибутку підприємств»;
- е) « Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

7. *Локальними актами, що регулюють трудові відносини, є :*

- а) Генеральна угода;
- б) Посадова інструкція;
- в) Інструкція про порядок ведення книжок працівників;
- г) Положення про порядок укладення контрактів при прийнятті на роботу;
- д) Постанова Кабінету Міністрів України;
- е) Правила внутрішнього трудового розпорядку.

8. *Локальними актами, що регулюють трудові відносини, є :*

- а) Генеральна угода;
- б) Інструкція про порядок ведення трудових книжок працівників;
- в) Положення про порядок укладення контрактів при прийнятті на роботу;
- г) Постанова Кабінету Міністрів України;
- д) Правила внутрішнього трудового розпорядку;
- е) Інструкція щодо охорони праці.

9. *Локальні нормативні акти класифікуються за такими підставами:*

- а) за сферою дії;
- б) за строк дії;
- в) за способом ухвалення;
- г) за місцем виконання.

10. *Статут, положення – це _____, що визначає організацію і діяльність окремих органів виконавчої влади, підприємств, установ, організацій загальнодержавного підпорядкування, їх службовців та інших осіб у певних сферах соціально-економічної діяльності.*

11. *Джерелами трудового права, що мають договірний характер, є :*

- а) Установчий договір командитного товариства;
- б) Політична угода між Кабінетом Міністрів України та Верховною Радою України;
- в) Галузева угода;
- г) Посадова інструкція;
- д) Конвенція МОП;
- е) Договір про спільну діяльність.

12. *За формою акта джерела трудового права можуть бути класифіковані на :*

- а) закони;
- б) укази;
- в) декрети;
- г) постанови;
- д) розпорядження;

- е) накази;
- ж) інструкції;
- з) правила;
- к) положення;
- и) рішення.

13. Ієрархія законодавчих джерел базується на _____ , що приймають акти.

14. Державно-правові акти – це акти, які приймаються органами законодавчої, виконавчої та судової влади і мають _____.

15. Залежно від органів правотворчості джерела трудового права поділяють на акти, які видаються:

- а) вищими органами державної влади та управління (Верховною Радою України, Кабінетом Міністрів України, Президентом України);
- б) центральними органами державного управління (міністерствами, державними комітетами та іншими відомствами).
- в) місцевими органами влади та самоврядування;
- г) керівниками об'єднань, підприємств і організацій спільно чи за погодженням з профспілковими комітетами.

Завдання

Завдання 1

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

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

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

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

Завдання 2

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

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

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

Завдання 3

У чому виявляється єдність і диференціація правового регулювання праці ?

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

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

Завдання 4

Збори учасників товариства з обмеженою відповідальністю, створеного за участю іноземного інвестора, затвердили Положення про персонал товариства, в якому передбачили :

- учасники товариства зобов'язані працювати в товаристві;

- зайняття відповідної посади учасникам товариства обумовлюється контрактом з генеральним директором товариства;
- робочий час учасників товариства не регламентується, а визначається необхідністю отримання товариством прибутків;
- учасники товариства, крім отримання дивідендів, одержують за свою працю заробітну плату;
- праця найманих працівників регулюється трудовим законодавством України.

Проаналізуйте названі вище позиції з приводу їхньої відповідності чинному законодавству, у тому числі трудовому.

Чи є зазначене положення джерелом трудового права ?

Завдання5

Під час затвердження зборами трудового колективу підприємства «Світанок » Правил внутрішнього трудового розпорядку виникла дискусія з приводу розміщення у них розділів, які визначають порядок прийому на роботу працівників та їхню дисциплінарну відповідальність.

Виступаючи на зборах, представники трудового колективу вважали, що до правил на прийому на роботу нічого крім того, що передбачено КЗпП, не внесено, а отже, дублювати норми кодексу немає потреби. Що стосується дисциплінарної відповідальності, то трудові колективи взагалі не мають права визначати стягнення за порушення трудової дисципліни, адже ці питання регулюються на централізованому рівні.

Більша частина учасників зборів вважали. Що Правила внутрішнього трудового розпорядку на підприємстві є зайвими, оскільки існують типові правила та галузеві правила внутрішнього трудового розпорядку, якими трудовий розпорядок належним чином врегульовано.

До з'ясування усіх спірних питань збори були перенесені на наступний тиждень. Спробуйте розібратися у наведеній ситуації. Як співвідносяться між собою централізовані та локальні акти? Чи є джерелом трудового права Правила внутрішнього трудового розпорядку ?

Завдання6

Міністерство праці та соціальної політики України затвердело Положення про державні свята України. Ним передбачалося, крім встановлених у КЗпП святкових і неробочих днів, затвердити. Починаючи з 1 січня наступного року. Низку державних свят, робота в які не проводиться. Зокрема : 22 січня – «День злуки», 10 травня – «День матері», 16 липня – «День державного суверенітету», 1 грудня – «День референдуму».

Міністерство юстиції України відмовило у реєстрації зазначеного положення, оскільки до нього не було подано обґрунтування щодо фінансових витрат, пов'язаних із запровадженням державних свят. Крім того. Відповідальний працівник Міністерства юстиції наполягав, щоб перевірку державних свят було додано ще й «Всесвітній день прав людини».

Чи обґрунтовані вимоги Міністерства юстиції України ? які положення Міністерства праці та соціальної політики України щодо ухвалення нормативно-правових актів ?

Індивідуальні завдання для самостійної роботи студентів

1. Поняття «джерел трудового права».
2. Значення Конституції в регулюванні праці на Україні.
3. Міжнародно-правові акти, як джерела трудового права України.
4. Характеристика конвенції і рекомендації Міжнародної організації праці.
5. Практика Європейського суду з прав людини, як джерело трудового права України
6. Закони України в системі джерел трудового права.
7. Значення правового регулювання відносин судової практики у сфері судової практики.
8. Акти соціального партнерства. Які їх види та чи є вони джерелом трудового права?
9. Єдність і диференціація правового регулювання праці та за якими підставами вона проводиться ?

Тема 4 : Суб'єкти трудового права

1. Поняття та види суб'єктів трудового права.
2. Працівники – суб'єкти трудового права.
3. Роботодавець – суб'єкт трудового права.
4. Трудові колективи.
5. Професійні спілки.
6. Державні органи – суб'єкти трудового права.

Методичні вказівки

Студенти повинні охарактеризувати поняття суб'єктів трудового права та їх види. Для визначення кола суб'єктів трудового права слід звернутися до предмета цієї галузі права. Визначаючи коло суспільних відносин, які становлять предмет тієї чи іншої галузі права, тим самим визначаємо і коло суб'єктів цієї галузі права. Предметом трудового права є трудові відносини та відносини, пов'язані з ними.

Відповідно можна виділити два рівних суб'єкта трудового права – основні та неосновні. Основними суб'єктами трудового права є сторони трудових правовідносин – працівник і роботодавець. Неосновні суб'єкти, у свою чергу, поділяються на похідні та допоміжні. До суб'єктів, правовий статус яких є похідним від статусу працівника, слід віднести особу, яка шукає роботу (безробітного), інваліда внаслідок трудового каліцтва чи професійного захворювання та ін. Сутність допоміжних полягає у тому, що їх здатність до правоволодіння спрямована на обслуговування функціонування основних суб'єктів трудового права як повноцінних учасників відносин у царині права.

Студентам необхідно розглянути специфічні властивості суб'єкта, його правовий статус.

Працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою.

При розгляді поняття роботодавець, необхідно враховувати ст. 1 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» роботодавець визначається як власник підприємства, установи або організації незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності або уповноважений ним орган чи фізична особа, які відповідно до законодавства використовують найману працю. схожі визначення містяться, зокрема, в законах «Про охорону праці», «Про організації роботодавців» та численних підзаконних нормативних актах.

Юридична особа може бути роботодавцем незалежно від організаційно-правової форми створення, форми власності, галузевої належності, підпорядкування та інших ознак.

Студенту необхідно розглянути основні права і обов'язки роботодавця.

Відмінність роботодавця від інших працівників полягає у тому, що в наслідок свого службового становища і виконуваної функції він відповідає за здійснення виробничого процесу.

У цій темі необхідно приділити певну увагу поняттю трудових колективів. Трудові колективи діють на основі : а) поєднання інтересів своїх членів, колективу, держави та суспільства; б) участь працівників в управлінні виробництвом і регулювання умов праці; в) єдності інтересів у виконанні виробничих завдань членів трудового колективу та представників, органів управління підприємства; г) додержання трудової та виробничої дисципліни; д) гласності та надання систематичної інформації членам колективу про здійснення колективом належним йому повноважень.

Студентам слід приділити увагу поняттю професійної спілки. Згідно зі ст. 23 Загальної декларації прав людини кожна людина має право створювати професійні спілки і входити до них для захисту своїх інтересів.

Студенту необхідно розкрити питання з приводу мети профспілок та їх об'єднань. Основні права і обов'язки профспілок, їх об'єднань зазначено у розділі 2 Закону України «Про професійні спілки, їх права і гарантії діяльності».

Приділити увагу ролі держави та її органів у регулюванні питань, що виникають між учасниками соціально-трудова відносин, їх впорядкуванні. Держава покликана створювати взаємні правові обмеження, які виключають можливість зловживання правом кожного суб'єкта проти інтересів його контрагента.

Студентам треба розкрити основні завдання Держпраці України, питання зв'язані з напрямом нагляду за додержанням трудового законодавства.

Державні органи є суб'єктами трудового права, а отже, можуть бути учасниками відносин, що входять до сфери трудового права України. Державні органи виступають також як роботодавці, тому вони повинні відповідати вимогам, установленим для цієї категорії суб'єктів трудового права.

Тестові завдання

1. *Головними суб'єктами трудових правовідносин є :*

- а) атестаційна комісія;
- б) роботодавець;
- в) КТС;
- г) працівник;
- д) примирна комісія;
- е) страйковий комітет.

2. *У трудових правовідносинах іноді можуть брати участь так звані другорядні суб'єкти :*

- а) атестаційна комісія;
- б) роботодавець;
- в) профспілковий орган;
- г) працівник;
- д) примирна комісія;
- е) об'єднання роботодавців.

3. *У трудових правовідносинах іноді можуть брати участь так звані другорядні суб'єкти :*

- а) роботодавець;
- б) профспілковий орган;
- в) працівник;
- г) примирна комісія;
- д) страйковий комітет;
- е) об'єднання роботодавців.

4. *У трудових правовідносинах іноді можуть брати участь так звані другорядні суб'єкти:*

- а) атестаційна комісія;
- б) роботодавець;
- в) профспілковий орган;
- г) КТС;
- д) працівник;
- е) об'єднання роботодавців.

5. *У трудових правовідносинах іноді можуть брати участь так звані другорядні суб'єкти :*

- а) атестаційна комісія;
- б) роботодавець;
- в) профспілковий орган;
- г) працівник;
- д) страйковий комітет;
- е) об'єднання роботодавців.

6. *Працівники реалізують право на працю шляхом укладення _____ про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою.*

7. *Основними обов'язками працівника є :*

- а) сумлінне виконання своїх обов'язків за трудовим договором;

- б) дотримання трудової дисципліни і правил внутрішнього трудового розпорядку;
- в) дотримання норм міжнародного права;
- г) дотримання норм з охорони праці;
- д) дбайливе ставлення до майна роботодавця;
- е) шанування честі, гідності та інших особистих немайнових прав роботодавця;
- ж) шанування підприємства, установи, організації, на який працює робітник;
- з) відшкодування шкоди, заподіяної майну роботодавця винними діями під час виконання трудових обов'язків та ін.

8. Чи зобов'язана профспілка захищати індивідуальні інтереси працівника, який не є членом цієї профспілки ?

- а) так;
- б) ні.

9. Чи має профспілкова організація підприємства звертатися до суду в разі невиконання її вимог власником або уповноваженим ним органом ?

- а) так;
- б) ні.

10. В яких випадках профспілка може представляти інтереси члена профспілки ?

- а) тільки для вирішення трудових спорів;
- б) для захисту трудових та соціально-економічних прав;
- в) для захисту будь-яких прав та законних інтересів членів профспілки.

11. Основними суб'єктами трудового права є сторони трудових правовідносин - _____ і _____.

12. Правовий статус – це визначений нормами права стан суб'єкта права, що відображає його _____ у взаємовідносинах з іншими _____.

13. За кількісною ознакою суб'єкти трудового права поділяються на :

- а) індивідуальні;
- б) колективні;
- в) багатосторонні.

14. Іноземці та особи без громадянства, на ваш погляд мають рівні з громадянами України права і обов'язки ?

- а) так;
- б) ні.

15. Трудовий колектив сьогоденного підприємства включає:

- а) найманих працівників;
- б) співзасновників;
- в) громадян України та іноземців;
- г) осіб, зацікавлених у доходах роботодавця;
- д) осіб, не зацікавлених у доходах роботодавця.

Завдання

Завдання 1

Сімнадцятирічний учень ПТУ Романов мав намір влаштуватися на роботу в період літніх канікул на завод «Азот». Але у відділі йому в цьому відмовили, посилаючись на неповноліття та відсутність дозволу батьків на працевлаштування.

Чи правомірною є відмова ? З якого віку та за яких умов громадяни можуть бути суб'єктами трудового права ?

Завдання 2

Працівник заводу «Аргон» Потапов звернувся до голови профспілкового комітету заводу з проханням здійснити представництво та захист його інтересів в районному суді з приводу трудового спору.

Але голова профспілкового комітету відмовив йому у цьому. Посилаючись на те, що Потапов не є членом профспілкової організації.

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

Завдання 3

Профспілковий комітет державного підприємства «Спецзв'язок», розглянувши матеріали щодо систематичних порушень трудових обов'язків водієм підприємства Гриньвим, поставив перед директором підприємства вимоги щодо звільнення водія Гриня з роботи.

Чи правомірні вимоги профспілкового комітету та чи зобов'язаний директор їх виконати?

Завдання 4

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

Чи правомірні дії директора підприємства?

Завдання 5

Випускник ПТУ Сергієнко був направлений на роботу в РБУ – 5 і за наказом начальника РБУ був зарахований у бригаду мулярів.

Але більшістю голосів члени бригади не дали згоди на зарахування в бригаду нового працівника і вимагали від начальника РБУ скасувати наказ.

Чи правомірні вимоги членів бригади мулярів?

Завдання 6

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

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

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

Індивідуальні завдання для самостійної роботи студентів

1. Поняття суб'єкт трудового права.
2. Правовий статус суб'єкта трудового права.
3. Види суб'єктів трудового права.
4. Поняття «роботодавець», їх види.
5. Трудовий колектив, як суб'єкт трудового права. Зміст правового статусу трудового колективу.
6. Статус професійної спілки.
7. Зміст правового статусу державних органів – суб'єктів трудового права.
8. Система органів державного нагляду і контролю за державним законодавством про працю.

Тема 5 : Правове регулювання зайнятості та працевлаштування

1. Поняття зайнятості населення і напрями державної політики у цій сфері.

2. Органи, які здійснюють працевлаштування.
3. Правовий статус громадян, які шукають роботу, і безробітних.
4. Порядок реєстрації, перереєстрації та ведення обліку громадян, які шукають роботу, і безробітних.
5. Матеріальне забезпечення на випадок безробіття.
6. Відповідальність за невиконання законодавства про працевлаштування.

Методичні вказівки

Насамперед, слід зазначити, що державне регулювання забезпечення зайнятості і працевлаштування є не тільки захистом для безробітних, а й одним із засобів регулювання ринку праці.

Відносини зайнятості в Україні регулюються Законом від 1 березня 1991 р. «Про зайнятість населення» та іншими законодавчими актами України, прийнятими відповідно до цього Закону. Студентам необхідно розглянути цей Закон, та визначити форми зайнятості передбачені також ст. 1 Закону.

Студентам необхідно визначити перелік категорій громадян, які віднесені до зайнятості населення.

При вивченні цієї теми необхідно приділити увагу державній політиці України зайнятості населення, яка базується на певних принципах.

У процесі реалізації державної політики зайнятості особливу увагу треба приділити вирішенню таких питань: посилення мотивації до продуктивної праці, забезпечення ефективного використання робочої сили; забезпечення дотримання прав і гарантій працівників, недопущення випадків неналежного оформлення трудових відносин з роботодавцями; сприяння зайнятості громадян, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці; забезпечення соціального захисту населення від безробіття.

Студентам необхідно розкрити питання органів, які здійснюють працевлаштування.

Розглянути Державну службу зайнятості, яку було створено на підставі постанови Ради Міністрів Української РСР від 21 грудня 1990 р. № 381.

Студентам необхідно розкрити питання правового статусу громадян які шукають роботу, і безробітних. Відповідно до ст. 2 Закону України «Про зайнятість населення» безробітними визначаються працездатні громадяни працездатного віку, які через відсутність роботи не мають заробітку або інших передбачених законодавством доходів і зареєстровані у державній службі зайнятості, як такі, що шукають роботу, готові та здатні приступити до підходящої роботи.

Студентам необхідно з'ясувати порядок реєстрації, перереєстрації та ведення обліку громадян, які шукають роботу, і безробітних.

Розглянути питання матеріального забезпечення на випадок безробіття. Законом України від 2 березня 2000 року «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» визначено державні гарантії, які передбачають матеріальне забезпечення на випадок безробіття та надання соціальних послуг за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

Студентам необхідно з'ясувати, яким чином здійснюється контроль за додержанням законодавства України про працевлаштування.

Тестові завдання

1. *Правова організація працевлаштування включає в себе:*
 - а) встановлення кола органів, які здійснюють працевлаштування, визначення їхньої компетенції та умов фінансового забезпечення;
 - б) гарантії реалізації права громадян на працю і встановлення порядку направлення на роботу або професійне навчання;
 - в) регламентацію прав і обов'язків учасників відносин з працевлаштування;
 - г) встановлення особливостей працевлаштування для окремих категорій громадян.
2. *Не можуть бути визнані безробітними громадяни:*

- а) віком до 16 років;
- б) віком до 21 року;
- в) які вперше шукають роботу і не мають професії;
- г) які відмовилися від двох пропозицій підходящої роботи з моменту реєстрації їх у службі зайнятості як осіб, що шукають роботу;
- д) які мають право на пенсію за віком, у тому числі на пільгових умовах, на пенсію за вислугу років та скористалися цим правом або досягли встановленого законом пенсійного віку;

3. *Підходяща робота для інвалідів підбирається відповідно до їхніх:*

- а) професійних навичок;
- б) знань;
- в) вільного часу;
- г) рекомендацій медико-соціальної експертної комісії;
- д) з урахуванням побажань інвалідів.

4. *До державної служби зайнятості за сприянням у працевлаштуванні можуть звернутися всі :*

- а) працевлаштовані громадяни;
- б) незайняті громадяни;
- в) які бажають змінити професію;
- г) місце роботи;
- д) влаштуватися на роботу за сумісництвом чи у вільний від навчання час.

5. *Окремі категорії громадян можуть отримати додаткові гарантії щодо працевлаштування, передбачені законодавством. До них належать:*

- а) інваліди;
- б) громадяни, звільнені після відбуття покарання або примусового лікування;
- в) діти-сироти. Які залишилися без піклування батьків⁴
- г) жінки, які мають дітей віком до шести років;
- д) одинокі матері, які мають дітей віком до 14 років або дитину-інваліда.
- е) пенсіонери.

6. *Особи, які забезпечують себе роботою самостійно:*

- а) члени творчих спілок;
- б) члени профспілок;
- в) творчі працівники, які не є членами творчих спілок;
- г) фізичні особи – суб'єкти підприємницької діяльності.

7. *Видами забезпечення є:*

- а) допомога по безробіттю, у тому числі її одноразова виплата для організації безробітним підприємницької діяльності;
- б) допомога по частковому безробіттю;
- в) матеріальна допомога у період професійного підготування, пере підготування або підвищення кваліфікації безробітного;
- г) допомога на поховання у разі смерті безробітного або особи, яка перебувала на його утриманні;
- д) допомога дітям – до 14 років, які тимчасово не працюють.

8. *Видами соціальних послуг є :*

- а) професійне підготування або пере підготування, підвищення кваліфікації у професійно-технічних та вищих навчальних закладах, у тому числі в навчальних закладах державної служби зайнятості, на підприємствах, в установах, організаціях;
- б) профорієнтація;
- в) пошук підходящої роботи та сприяння у працевлаштуванні, у тому числі шляхом надання роботодавцю дотації на створення додаткових робочих місць для працевлаштування безробітних;

г) фінансування організації оплачуваних громадських робіт для безробітних у порядку. Встановленому кабінетом Міністрів України;

д) інформаційні та консультативні послуги, пов'язані з працевлаштуванням.

9. *Загальна тривалість виплати допомоги по безробіттю не може перевищувати :*

а) 360 календарних днів протягом двох років;

б) 260 календарних днів протягом двох років;

в) 160 календарних днів протягом двох років.

10. *Для осіб передпенсійного віку (за два роки до настання права на пенсію) тривалість виплати допомоги по безробіттю не може перевищувати :*

а) 820 календарних днів;

б) 720 календарних днів;

в) 620 календарних днів.

11. *Контроль за дотриманням законодавства України про працевлаштування здійснюється :*

а) Кабінетом Міністрів України;

б) місцевими державними адміністраціями;

в) виконавчими органами відповідних рад;

г) відповідними державними органами;

д) інспекціями служби зайнятості;

е) профспілковими об'єднаннями.

12. *За невиконання законодавства про працевлаштування роботодавці несуть відповідальність, передбачену Законом України:*

а) «Про зайнятість населення»;

б) «Про працевлаштування»;

в) «Про виплати».

13. *Зайнятість населення, що проживає на території України, забезпечується державною шляхом:*

а) проведення активної соціально-економічної політики;

б) задоволення потреб населення;

в) у добровільному обранні виду діяльності;

г) стимулювання створення нових робочих місць;

д) розвиток підприємства;

е) сприянню державної політики.

14. *Державну службу зайнятості було створено:*

а) 21 грудня 1980 р.;

б) 21 грудня 1990 р.;

в) 21 грудня 2000 р..

15. *Закон «Про зайнятість населення» визначає зайнятість як діяльність громадян, пов'язану із задоволенням _____ та _____ потреб.*

Завдання

Завдання 1

Інвалід 3 групи Іванюк, який був вивільнений з підприємства за скороченням штату, після звільнення не міг самостійно працевлаштуватись, звернувся до служби зайнятості з заявою зареєструвати його як безробітного. Але йому було відмовлено.

Чи правомірно це? Які громадяни називаються безробітними?

Завдання 2

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

В який термін Самійленко повинен звернутися до служби зайнятості за допомогою у працевлаштуванні та які повинен пред'явити документи ? За яких умов він набуває статусу безробітного ? Чи буде надаватися йому допомога по безробіттю ?

Завдання 3

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

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

Завдання 4

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

Яке рішення має прийняти центр зайнятості ?

Завдання 5

Ковальов, який одержує пенсію за віком, звернувся до районного центру зайнятості зі сприянням у пошуку підходящої роботи.

Чи може він бути зареєстрований як такий, що шукає роботу ?

Чи має він право на отримання допомоги по безробіттю ?

Завдання 6

15-річний Сафонов, отримавши згоду батьків влаштувався на роботу, звернувся до центру зайнятості за консультацією отримання роботи. Сафонов був направлений для працевлаштування на підприємство за рахунок встановленої виконкомом міської ради броні. Однак директор підприємства відмовив прийняти Сафонов на роботу, мотивуючи відмову тим, що на підприємстві дорослі робітники зайняті з неповним робочим тижнем, а для неповнолітніх взагалі роботи немає.

Чи правомірні дії директора ?

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

Індивідуальні завдання для самостійної роботи студентів

1. Поняття зайнятості населення.
2. Напрями державної політики у сфері зайнятості та працевлаштування на Україні.
3. Органи, які здійснюють в Україні політику в галузі зайнятості і працевлаштування.
4. Поняття безробіття. У чому полягає його правовий статус ?
5. Поняття підходящої роботи.
6. Порядок реєстрації, перереєстрації та ведення обліку громадян, які шукають роботу, і безробітних.
7. Відповідальність за невиконання законодавства про працевлаштування, яка встановлена законодавством України.

Тема 6 : Колективні договори і угоди

1. Поняття та сутність колективного договору і угоди.
2. Сфера укладення колективних договорів.
3. Сторони колективного договору, угоди.
4. Зміст колективного договору, угоди.
5. Недійсність умов колективного договору.
6. Порядок укладення колективного договору, угоди.

7. Реєстрація колективного договору, угоди.
8. Строк чинності колективного договору, угоди.
9. Контроль за виконанням колективного договору, угоди.

Методичні вказівки

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про колективні договори і угоди» колективний договір укладається на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових, і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів трудящих, власників та уповноважених ними органів.

Студентам необхідно розглянути поняття трудових відносин.

Колективний договір за своєю сутністю становить форму і метод розв'язання соціально-економічних проблем і регулювання трудових відносин між найманими працівниками та роботодавцями, за допомогою яких забезпечуються співробітництво і узгодження їх інтересів шляхом переговорів, взаємних поступок і компромісів для досягнення соціального миру. Такі відносини прийнято називати відносинами соціального партнерства, тобто колектив є актом соціального партнерства між роботодавцем та найманими працівниками в особі профспілок, а в разі їх відсутності – інших уповноважених на представництво осіб та органів.

Ні КЗпП України, ні Закон України «Про колективні договори і угоди» не містять колективного договору. Але ті ознаки, які є у багатьох статтях КЗпП України та названому Законі, дають підстави визначити *колективний договір* як угоди, котра укладається для узгодження інтересів на підприємствах, установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, що використовують найману працю і мають права юридичної особи, між власником або уповноваженим ним органом (особою), з одного боку, і виборними органами первинних профспілкових організацій, а в разі їх відсутності – представниками, вільно обраними на загальних зборах найманих працівників або уповноважених ними органів – з другого, яка містить зобов'язання сторін щодо врегулювання трудових, виробничих та інших соціально-економічних відносин і нормативні положення, які встановлюють умови праці, її оплату, режими робочого часу та часу відпочинку тощо, а також додаткові порівняно із законодавством трудові і соціально-побутові пільги для працівників.

Таким чином, колективний договір являє собою локальний правовий акт, в якому конкретизуються умови праці з урахуванням специфіки підприємства, установи, організації та його економічних можливостей.

При вивченні питання про поняття та сутність колективного договору студентам необхідно розглянути такі закони:

- Господарський кодекс України (ст. 65, 69);
- Закон України «Про соціальний діалог в Україні»;
- Закон України «Про охорону праці»;
- Закон України «Про оплату праці»;
- Закон України «Про відпустку»;
- Основи законодавства України про охорону здоров'я;
- Закон України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні»;
- Закон України «Про профспілки, права і гарантії їх діяльності» та інші нормативно-правові акти.

При укладенні колективних договорів перш за все слід керуватися КЗпП і Законом України від 1 липня 1993 р. «Про колективні договори і угоди», який розроблено з урахуванням міжнародних норм, конвенцій та рекомендацій МОП, світового досвіду і особливостей економічного розвитку та соціального стану суспільства.

Колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають права юридичної особи.

Вимоги до змісту і порядок укладення колективних договорів визначаються законодавством про колективні договори.

Відповідно до ч.3 ст. 2 Закону «Про колективні договори і угоди» угода укладається на державному, галузевому, регіональному рівнях на двосторонній основі.

Студентам необхідно знати, що колективний договір укладається між власником або уповноваженим ним органом (особою), з одного боку, і однією або декількома профспілковими організаціями, які діють відповідно до їх статутів, а у разі їх відсутності – представниками, вільно обраними на загальних зборах найманих працівників або уповноважених ними органів – з другого. Бути стороною у колективному договорі можуть й інші представницькі органи за умовами відсутності профспілок і якщо наймані працівники надали їм відповідні повноваження. Такі повноваження надаються загальними зборами, конференцією трудового колективу в установленому законом порядку шляхом голосування.

Загальні збори (конференція) трудового договору ухвалює найбільш прийнятий проект колективного договору і доручає профспілці або іншому уповноваженому трудовим колективом органу, який представив проект, на його основі провести переговори і укласти колективний договір. Найбільш прийнятий вважається проект, який шляхом рейтингового голосування набрав найбільш кількість голосів.

Відповідно до ст. 13 КЗпП України зміст колективного договору визначається сторонами в межах їх компетенції з урахуванням законодавства, Генеральної, галузевих та регіональних угод.

Студентам необхідно знати, що у колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема: зміни в організації виробництва і праці; забезпечення продуктивної зайнятості; нормування і оплати праці, встановлення форм, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.), встановлення гарантій, компенсацій, пільг; участь трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства, установи, організації (якщо це передбачено статутом); режим роботи, тривалість робочого часу і відпочинку; умов і охорони праці; забезпечення житлово- побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників; гарантій діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій трудящих; умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжпосадових співвідношень в оплаті праці.

Колективний договір може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги. До колективного договору можуть включатися положення про організацію виробництва, організацію праці, її оплати, охорону праці, режими робочого часу і часу відпочинку, надання пільг працівникам, організацію медичного і житлово- побутового обслуговування тощо.

Студентам необхідно розглянути усі умови колективного договору, які в свою чергу поділяють на: інформаційні, зобов'язальні, нормативні і ті, що встановлюють відповідальність за невиконання умов колективного договору.

Умови колективного договору, що погіршують порівняно з чинним законодавством і угодами становище працівників, є недійсними.

Згідно з вітчизняним законодавством та міжнародною практикою, досвідом країн з розвинутою економікою колективні договори не можуть погіршувати становище працівників, а можуть його поліпшувати.

Укладення колективного договору передують колективні переговори.

Строки, порядок ведення переговорів, вирішення розбіжностей, що виникають під час їх ведення, порядок розроблення, укладення та внесення змін і доповнень до колективного договору, відповідальність за його виконання регулюються Законом України «Про колективні договори і угоди».

Студентам потрібно детально вивчити порядок укладення колективного договору, угоди: строки укладення колективного договору; переговорів; порядок ведення переговорів; проведення консультацій, експертиз, отримання необхідних даних для вироблення відповідних рішень і пошуку компромісів сторін.

Робоча комісія готує проект колективного договору з урахуванням пропозицій, що надійшли від працівників, і ухвалює рішення, яке оформляється відповідним протоколом.

Якщо у перебігу переговорів сторони не дійшли згоди з незалежних від них причин, то складається протокол розбіжностей, до якого вносяться остаточно сформульовані пропозиції сторін про заходи, необхідні для усунення цих причин, а також про строки відновлення переговорів. Протягом трьох днів після складання протоколу розбіжностей сторони проводять консультації. Формують із свого складу примірну комісію, а у разі недосягання згоди звертаються до посередника,

обраного сторонами. Примірна комісія або посередник у строк до семи днів розглядає протокол розбіжностей і виносить рекомендації щодо сутності спору.

У разі недосягання згоди між сторонами допускаються організація та проведення страйків у порядку, що не суперечить законодавству України.

Контроль за виконанням колективного договору проводиться безпосередньо сторонами, що їх уклали, чи уповноваженими ними представниками.

Студентам необхідно розглянути питання реєстрації колективного договору, угоди. Порядок реєстрації колективних договорів визначається Кабінетом Міністрів України. Реєстрація має повідомний характер. Порядок реєстрації передбачено у Положенні про порядок повідомної реєстрації галузевих і регіональних угод, колективних договорів, затвердженому постановою Кабінету Міністрів України від 5 квітня 1994 р. за № 225 із змінами. Внесеними згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 20 липня 1996 р. за № 819.

Повідомна реєстрація угод, колективних договорів проводиться з метою забезпечення можливості для врахування їх умов під час розгляду трудових спорів (індивідуальних і колективних), що можуть виникнути за результатами застосування цих угод (договорів) уповноваженими на те органами, і засвідчує автентичність примірників і копії. Поданих на реєстрацію.

Реєстрація проводиться в двотижневий строк з дня одержання угоди, колективного договору. Не пізніше наступного дня після реєстрації чи ухвалення рішення про відмову в реєстрації перший і другий примірники угоди, колективного договору повертаються сторонам, які подали їх на реєстрацію. Копія цих документів зберігається реєструючим органом. Інформація про повідомну реєстрацію угод, колективних договорів публікується в офіційному виданні відповідного реєструючого органу. У разі копіювання та опублікування тексту угоди, колективного договору, змін і доповнень до них зазначаються номер і дата їх реєстрації.

При вивченні строку чинності колективного договору, угоди студентам необхідно знати, що колективний договір, угода набирають чинності з дня їх підписання представниками сторін або з дня, зазначеного у них.

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

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

Законодавство дозволяє сторонам вирішувати питання про день набрання чинності колективного договору. Якщо у ньому не зазначається інший день, останній набирає чинності з дня його підписання.

Контроль за виконанням колективного договору проводиться безпосередньо сторонами, які його уклали, чи уповноваженими ними представниками.

Тестові завдання

1. *Який орган схвалює колективний договір?*

- а) власник або уповноважений ним орган;
- б) профспілковий комітет або інший уповноважений на представництво трудовим колективом орган;
- в) загальні збори (конференція) трудового колективу.

2. *З якого моменту колективний договір набуває чинності?*

- а) з моменту його схвалення;
- б) з моменту його підписання;
- в) з моменту його повідомної реєстрації.

3. *Хто здійснює контроль за виконанням колективного договору?*

- а) орган повідомної реєстрації;
- б) сторони, які уклали колективний договір чи уповноважені ними представники;
- в) вищестоящий профспілковий орган;

4. *В який термін сторони, що підписали колективний договір, звітують про його виконання?*

- а) щомісячно, не пізніше 5 числа наступного місяця;
- б) не рідше, як раз у квартал;
- в) щорічно, в строки, передбачені колективним договором.

5. *Як називається тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту)?*

- а) бойкот;
- б) локаут;
- в) страйк;
- г) дисциплінарний проступок;
- д) мітинг⁴
- е) трудовий спір.

6. *Який суб'єкт складається із залучених сторонами фахівців, експертів, інших осіб і приймає рішення по суті колективного трудового спору (конфлікту)?*

- а) трудовий арбітраж;
- б) комісія по трудових спорах;
- в) місцевий суд;
- г) примірня комісія;
- д) атестаційна комісія;
- е) інспекція праці.

7. *Як називаються неврегульовані в результаті взаємних переговорів суперечності, які виникають з приводу виконання окремих положень колективного договору?*

- а) індивідуальні трудові спори;
- б) колективні трудові спори;
- в) страйки;
- г) суперечки;
- д) трудові розбіжності;
- е) судові спори.

8. *Хто вирішує колективний трудовий спір (конфлікт), коли останній не був вирішений за допомогою примірних процедур, а законодавством заборонено подальше вирішення шляхом проведення страйку?*

- а) суд;
- б) примірня комісія;
- в) трудовий арбітраж;
- г) незалежний посередник;
- д) уряд;
- е) комісія по трудових спорах.

9. *Яким документом оформлюються вимоги найманих працівників, профспілки чи об'єднання профспілок у ході виникнення колективних трудових спорів (конфліктів)?*

- а) протоколом;
- б) рішенням;
- в) актом;
- г) постановою;
- д) заявою;
- е) розпорядженням.

10. *В якому випадку рішення трудового арбітражу про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) є обов'язковими для виконання сторонами?*

- а) якщо рішення попередить виникнення страйку;
- б) якщо рішення у спорі винесено примирною комісією;

- в) якщо рішення схвалено більшістю найманих працівників;
- г) якщо в прийнятті рішення брав участь незалежний посередник;
- д) якщо сторони про це попередньо домовилися;
- е) якщо рішення підтверджено ухвалою суду.

11. *Зміни до колективного договору протягом строку його дії можуть вноситися*

- а) спільним представницьким органом найманих працівників;
- б) суб'єктом, що здійснює повідомну реєстрацію колективного договору;
- в) одноособово роботодавцем;
- г) найманим працівником;
- д) за взаємною згодою сторін;
- е) рішенням суду.

12. *На яких підприємствах, в установах, організаціях укладається колективний договір?*

- а) лише тих, що перебувають у державній формі власності;
- б) що перебувають у колективному трудовому спорі⁴
- в) що використовують найману працю;
- г) що мають право юридичної особи⁴
- д) що уклали угоду про повну матеріальну відповідальність;
- е) що не перебувають у колективному трудовому спорі.

13. *Після закінчення строку дії колективний договір продовжує діяти:*

- а) протягом року;
- б) до укладення нового колективного договору⁴
- в) до моменту скасування реєстрації колективного договору;
- г) протягом року;
- д) до переукладення генеральної угоди;
- е) до перегляду чинного колективного договору.

14. *Які гарантії надаються особам – представникам сторін, що беруть участь у роботі комісії з розроблення проекту колективного договору, угоди?*

- а) на період переговорів звільняються від основної роботи;
- б) період переговорів компенсується шляхом надання додаткових днів відпочинку;
- в) зберігається середній заробіток;
- г) заробітна плата виплачується у розмірі двох третин посадового окладу;
- д) оплата праці здійснюється у подвійному розмірі;
- е) на період переговорів звільняються від роботи за сумісництвом.

15. *Який Закон України визначає правові засади розробки, укладення та виконання колективних договорів і угод з метою сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і власників?*

- а) «Про соціальне партнерство»;
- б) «Про угоди працівників і власників»;
- в) «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»;
- г) «Про організації роботодавців»;
- д) «Про колективні договори і угоди»;
- е) «Про порядок розгляду колективних трудових спорів (конфліктів)».

Завдання

Завдання 1

На приватному підприємстві «Озон» немає колективного договору. На вимогу працівників укласти такий договір, директор підприємства заявив, що колективний договір не може бути укладений із-за відсутності на підприємстві профспілкової організації.

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

Завдання 2

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

Дайте правову оцінку цієї ситуації.

Завдання 3

Директору авторемонтного підприємства і голова профспілкового комітету склали і підписали колективний договір. Після чого наказом по підприємству було оголошено про набрання його чинності.

Чи правомірні дії директора і голови профкому автопідприємства? Який порядок укладення колективного договору?

Завдання 4

У березні 2014 р. Наконачена, звільнившись з роботи за власним бажанням, звернулася до місцевого суду про стягнення з роботодавця заборгованої заробітної плати та компенсації за втрату частини заробітної плати у зв'язку з затримкою термінів її виплати. Також вона вимагала виплати вихідної допомоги у розмірі п'яти середніх місячних заробітних плат, що було передбачено галузевою угодою.

У судовому засіданні сторони подали тексти галузевої угоди, в яких спірне питання було викладене по різному. Крім того, з'ясувалося, що ця галузева угода не була зареєстрована у встановленому законодавством порядку. Взявши за уваги зазначені обставини, суддя відмовив Наконечній у задоволенні позовних вимог у частині виплати вихідної допомоги.

Чи правильне рішення прийняв суд? Дайте правовий аналіз наведеної ситуації.

Завдання 5

У новоствореній приватній фірмі постало питання про укладення колективного договору. Група працівників уповноважила директора фірми виступити з ініціативою про укладення колективного договору з її власником. Останній не заперечував проти підписання колективного договору, але вважав, що укладення колективного договору це право, а не обов'язок власника. Крім того, у новостворених юридичних особах приватної форми власності колективний договір можна укладати не раніше ніж через один рік після того, як буде повністю укомплектовано штат. Більше того, власник вважав, що директор фірми повинен виступати уповноваженим органом самого власника під час укладення колективного договору, а не представляти інтереси працівників. І найбільш вагомим аргументом власника у відмові укласти колективний договір було те, що всі умови праці працівників (а їх було лише 4) узгоджені в трудових договорах і потреби в укладенні додаткового договору немає.

Проаналізуйте наведену ситуацію та оцініть аргументи власника.

Завдання 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 укладання колективного договору. Ситуація ускладнювалася тим, що 100 зі 105 працівників фабрики висловили недовіру виборному органу первинної профспілкової організації та обрали власного представника для ведення переговорів з укладання колективного договору.

Як вирішити цю конфліктну ситуацію ?

Індивідуальні завдання для самостійної роботи студентів

1. Поняття колективного договору і його юридична природа.
2. Сторони колективного договору.

3. Укладення колективного договору.
4. Нормативні акти, якими слід керуватися при укладенні колективного трудового договору.
5. Зміст колективного договору.
6. Реєстрація колективного договору.
7. Відповідальність за невиконання трудового договору.

ТЕМА 7: Трудовий договір

1. Поняття і особливості трудового договору.
2. Зміст трудового договору.
3. Види трудового договору.
4. Порядок укладення трудового договору.
5. Зміна умов трудового договору.
6. Припинення трудового договору.
7. Порядок оформлення звільнення. Розрахунок із звільненим працівником.

Методичні вказівки

Розглядаючи цю тему, слід зазначити, що договірний метод регулювання трудових відносин дає можливість підприємствам, установам та організаціям у межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів установлювати додаткові, порівняно із законодавством, трудові та соціально-побутові пільги для працівників.

Центральне місце в механізмі індивідуально-договірному регулювання умов праці посідає трудовий договір. Він забезпечує раціональну й ефективну реалізацію найважливіших соціально-економічних прав громадян: права на працю і права на обрання виду зайнятості, тобто допомагає вільно визначити місце, час та інші особливості, пов'язані з їх реалізацією, а це. У свою чергу. Стимулює активність, трудову ініціативу працівника, його професійне зростання, якісне виконання трудових обов'язків, гармонізацію інтересів сторін трудових правовідносин.

Згідно з ч. 1 ст. 21 КЗпП України *трудовий договір* – це угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу. Визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку, а роботодавець зобов'язується виплачувати заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Як бачимо, у трудовому договорі діють дві сторони. Які мають відповідні права та обов'язки один щодо одного (роботодавець та працівник); цей перелік є вичерпним. Всі інші суб'єкти мають право втручатися у взаємовідносини двох зазначених сторін лише у випадках та порядку, суворо регламентованих законодавством України.

Роботодавцем – стороною трудового договору може бути як юридична. Так і фізична особа. Фізична особа – роботодавці поділяються на : 1) фізичних осіб – суб'єктів підприємницької діяльності без створення юридичної особи з правом найму працівників та 2) фізичних осіб. Які використовують найману працю, пов'язану з наданням особистих послуг (кухарі, няньки, водії тощо). Право фізичної особи – суб'єкта підприємницької діяльності бути роботодавцем підтверджує і ст.128 ГК України, відповідно до якої громадянин може здійснювати підприємницьку діяльність із залученням або без залучення найманої праці. Юридична особа може бути роботодавцем незалежно від організаційно-правової форми, форми власності, галузевої належності, підпорядкування та інших ознак.

Студентам необхідно з'ясувати вік сторін при якому можуть бути укладені трудові правовідносини.

Згідно зі ст. 626 ЦК України договором є домовленість двох або більше сторін, спрямована на встановлення, зміну або припинення цивільних прав та обов'язків. Зміст договору становлять умови (пункти), визначені на розсуд сторін і погоджені ними, та умови, які є обов'язковим відповідно до актів цивільного законодавства. Договір є обов'язковим для виконання сторонами.

При вивченні цієї теми необхідно розкрити особистий характер трудового договору, оскільки виконання трудової функції можливо лише особисто працівником, оскільки здатністю до праці може розпорядитися тільки її власник.

Зміст трудового договору становить сукупність умов, що визначають взаємні права і обов'язки працівника та роботодавця. Юридичне значення умов трудового договору полягає у тому, що : а) вони є обов'язковими для працівника та роботодавця; б) впливають на юридичну долю договору та трудових правовідносин. Що виникають на його підставі; в) їх невиконання може спричинити негативні правові наслідки.

Умови праці встановлюються не тільки трудовим договором, а й законодавством та локальними нормативними актами.

Для виконання трудових правовідносин умови трудового договору поділяють на основні та додаткові. Основні умови мають міститись в будь-якому трудовому договорі, і без них договір не може вважатися укладеним (місце роботи; трудова функція; оплата праці; час початку дії трудового договору та його строк).

Необхідно розглянути усі основні умови, дати їм характеристику та визначити їх поняття.

До факультативних умов належать усі інші умови трудового договору, зокрема ті, що стосуються умов праці, випробування та його строку, застережень щодо нерозголошення державної, комерційної та іншої захищеної законом таємниці, підвищення кваліфікації працівника.

КЗпП України закріплює загальні ознаки, притаманні всім трудовим договором. Однак вони різняться строком дії, формою, змістом, порядком укладення тощо. Так, залежно від строку дії трудові договори поділяються на *безстрокові* (укладені на невизначений строк) та *строкові* (укладені на визначений строк, встановлений за погодженням сторін, а також на період виконання певної роботи). Студентам необхідно визначити індивідуальну характеристику видів трудового договору.

Окремим видом строкового трудового договору є *трудоий договір із сезонним працівником*. Сезонним вважаються працівники. Прийняті за трудовим договором для виконання сезонних робіт, які внаслідок природних і кліматичних умов виконуються не цілий рік, а протягом певного періоду (сезону), що не перевищує шести місяців. Список сезонних робіт і сезонних галузей затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 28 березня 1997 р. № 278. На сезонних працівників поширюється законодавство про працю з особливостями, передбаченими Указом Президії Верховної Ради СРСР від 24 вересня 1974 р. «Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах», а також Положенням «Про порядок організації сезонних робіт», затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 27 квітня 1998 р. № 578.

Студентам необхідно приділити особливу увагу вивченню трудових договорів тимчасових працівників. Вони мають певні особливості, визначені Указом Президії Верховної Ради СРСР від 24 вересня 1974 р. «Про умови праці тимчасових робітників і службовців ». Тимчасовими вважаються робітники і службовці, прийняті на роботу на строк до двох місяців, а для заміщення тимчасово відсутніх працівників, за якими зберігається їх місце роботи (посада), - до чотирьох місяців.

Необхідно розглянути таку особливу форму трудового договору, як *контракт*.

Контракт відповідно до ч.3 ст. 21 КЗпП є особливою формою трудового договору, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (у тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін.

В Україні контракт було легалізовано Законом УРСР від 20 березня 1991 р. «Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР при переході республіки до ринкової економіки». З цього часу розпочався активний розвиток законодавства щодо контракту.

Хоча закон визначає контракт як особливу форму трудового договору. Вченими доведено, що він є його видом. Законодавець проводить відмінність між трудовим договором та контрактом. Студентам необхідно визначити ці відмінності, а також правове становище громадян, які працюють за контрактом, яке суттєво відрізняється від статусу тих, хто виконує свої трудові обов'язки відповідно до трудового договору.

Порядок укладення контракту регулюється Положенням про порядок укладення контракту з керівниками підприємства, що є у державній власності, при найманні на роботу, затвердженим постановою Кабінету міністрів України від 19 березня 1993 р. № 203, а також

Положенням про порядок укладення контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 19 березня 1994 р. № 170.

Типова форма контракту з керівником підприємства, що є у державній власності, затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 2 серпня 1995 року № 597, або типова форма контракту з працівником, затверджена наказом Міністерства праці України від 15 квітня 1994 р. № 23.

З переходом до ринку значне поширення отримали трудові договори *на умовах сумісництва*. Сумісництвом вважається виконання працівником, крім своєї основної роботи, іншої регулярної оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тому ж або на іншому підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи за наймом. Студентам необхідно розглянути види сумісництва: внутрішнього і зовнішнього.

Не слід також забувати про порядок укладення трудового договору.

Будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні трудового договору залежно від походження. Соціального і майнового стану, рисової та національної належності, статі. Мови, політичних поглядів, релігійних переконань. Членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місце проживання не допускається. Забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одиноким матерям – за наявністю дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда. У разі відмови у прийнятті на роботу зазначеним категоріям жінок власник або уповноважений ним орган зобов'язаний повідомити їм причину відмови у письмовій формі. Відповідно до ст. 22 КЗпП України забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу.

Студентам необхідно розглянути порядок укладення трудового договору з різними категоріями фізичних осіб, форму укладення трудового договору (контракту).

Однією з важливих гарантій реалізації конституційного права на працю є заборона власника чи уповноваженого ним органу вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором, що прямо закріплено у ст. 31 КЗпП України. У цьому виявляється принцип свободи трудового договору. Однак трудові правовідносини, які виникають на його підставі, не залишаються незмінними, постійними. Вони завжди динамічні, рухливі. Причинами таких змін можуть бути як об'єктивні, так і суб'єктивні обставини. Це запровадження нової техніки і технології, інша організація праці і нове розміщення працівників або перерозподіл їх обов'язків, суміщення професій, збільшення або зменшення обсягу робіт тощо. Суб'єктивні якості працівника (фізичні та розумові) з віком зазнають суттєвої трансформації. Отримання та підвищення освіти, збільшення стажу роботи сприяють створенню умов для росту кваліфікації. На трудових відносинах позначаються здоров'я людини, її родинний стан та матеріальне становище, характер праці та її умови тощо. Слід також урахувати й зовнішні чинники, які прямо пов'язані з працею, але можуть стати для працівника вирішальними, - віддаленість роботи від житла, робота транспорту, житлово-комунальне, побутове, торговельне обслуговування. І хоча самі трудові відносини перебувають у безперервному русі, про зміну трудового договору ми говоримо значно рідше.

Студентам необхідно детально розглянути такі категорії зміни умов трудового договору, як : *переведення на іншу роботу; переведення з ініціативи роботодавця4 переведення на іншу роботу в інтересах працівника; переміщення на інше робоче місце; зміна істотних умов праці; зміна в організації виробництва і праці.*

У науці трудового права та законодавстві про працю вживаються три категорії, пов'язані з припиненням трудових правовідносин: припинення трудового договору, розірвання трудового договору та звільнення.

Припинення трудового договору – це закінчення дії трудових правовідносин працівника з роботодавцем у всіх випадках, передбачених законодавством про працю. Розірвання трудового договору означає припинення трудових правовідносин одностороннім волевиявленням (чи роботодавця, чи працівника, чи особи, яка не є стороною трудового договору). Отже поняття «припинення трудового договору» за своїм змістом ширше за поняттям «розірвання трудового договору». Трудовий договір припиняється тільки за наявності підстав для його припинення. Підставою припинення трудового договору є юридичний факт або сукупність юридичних фактів, закріплених у законі та необхідних для припинення трудового договору. Вони поділяються на два види: 1) дії (життєві ситуації, що відбуваються за волею людей; вольові акти їх поведінки) сторін

трудового договору або осіб, які не є його сторонами; 2) події (життєві обставини, настання яких не залежить від волі свідомості людей: закінчення строку трудового договору; смерть працівника або роботодавця – фізичної особи тощо).

В зв'язку з цим студентам необхідно розглянути такі категорії, як : *припинення трудового договору за підставами, у яких присутня взаємна воля сторін; розірвання трудового договору з ініціативи працівника; розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця; порядок розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця; розірвання трудового договору з ініціативи осіб, які не є його стороною; припинення трудового договору у зв'язку з порушенням правил прийняття на роботу.*

Припинення трудового договору оформляється виданням наказу (розпорядження) роботодавця, в якому вказується підстави припинення трудового договору в точній відповідності з формулюванням законодавства про працю і робиться посилання на певну статтю закону.

У день звільнення працівнику повинна бути видана під розписку трудова книжка. Відповідно до п.2.3. Інструкції про порядок ведення трудових книжок на підприємствах, в установах і організаціях, затвердженій наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України і Міністерства соціального захисту населення України 29 липня 1993 р. № 58, записи в трудовій книжці при звільненні повинні провадитись у точній відповідності з формулюванням чинного законодавства і з посиланням на відповідну статтю. Пункт закону (наприклад, «Звільнення у зв'язку з прогулом без поважних причин, п. 4 ст. 40 КЗпП України»).

Днем звільнення вважається день видачі трудової книжки.

Студентам необхідно розкрити повний порядок оформлення звільнення, а також питання пов'язані з розрахунком працівника. Розглянути ст. 12 Конвенції МОП № 95 «Про захист заробітної плати» 1949 р. (ратифікована Україною 20 червня 1961 р.) ст.41, 44, 47, 116, 117, 175 КЗпП України.

Тестові завдання

1. В якій формі укладається трудовий договір з роботодавцем – фізичною особою? :

- а) в усній формі;
- б) в письмовій формі ;
- в) в будь-якій формі за угодою сторін.

2. В якому органі підлягає реєстрації трудовий договір, укладений з роботодавцем – фізичною особою?

- а) в службі зайнятості за місцем проживання роботодавця;
- б) в райдержадміністрації за місцем проживання працівника;
- в) в профспілковому органі.

3. На який термін може застосовуватися випробування для робітника?

- а) не більше одного місяця;
- б) не більше трьох місяців;
- в) не більше шести місяців.

4. В який термін повинен бути повідомлений працівник про зміну істотних умов праці?

- а) не пізніше, ніж за один місяць;
- б) не раніше, як за два місяці;
- в) не пізніше, як за два місяці.

5. В яких випадках працівник може бути переведений на інше робоче місце?

- а) за наявності згоди працівника;
- б) в разі виробничої потреби, якщо це не протипоказано працівникові за станом здоров'я;
- в) в будь-яких випадках;

6. Чи потребує згода працівника для переведення його на іншу роботу в разі простою?

- а) не потребує;
- б) потребується в разі переведення на інше підприємство;
- в) потребується в будь-якому випадку.

7. На який термін працівник може бути переведений за його згодою на інше підприємство в разі простою?

- а) на весь час простою;
- б) не більше одного місяця;
- в) не більше двох місяців.

8. Чи є зміна підпорядкованості підприємства підставою для припинення трудового договору?

- а) так;
- б) ні.

9. Чи має працівник право розірвати трудовий договір за власним бажанням у визначений ним строк в разі невиконання роботодавцем умов колективного договору?

- а) так;
- б) ні.

10. Сезонними працівниками вважаються особи, прийняті на роботи, які за ознаками природних і кліматичних умов виконуються не цілий рік, а лише впродовж певного періоду (сезону) що не перевищує _____ міс.

11. На який строк може укладатися трудовий договір?

- а) на час виконання певної роботи;
- б) на час навчання працівника з відривом від виробництва⁴
- в) на строк, який визначається за погодженням з відповідним виборним профспілковим органом;
- г) на строк, визначений працівником;
- д) на строк, встановлений за погодженням між сторонами колективного договору;
- е) на строк визначений роботодавцем;
- ж) на невизначений строк.

12. Забороняється укладати трудовий договір з неповнолітніми про роботу:

- а) з важкими умовами праці;
- б) на умовах ненормального режиму робочого часу;
- в) на умовах неповного робочого часу;
- г) на підземних роботах;
- д) в період канікул;
- е) в період навчання.

13. Необгрунтованою відмовою у прийнятті на роботу вважається відмова:

- а) через відсутність робочого місця за відповідною спеціальністю;
- б) через недостатню кваліфікацію;
- в) вагітній жінці з мотивів вагітності;
- г) не пов'язана з професійними якостями працівника;
- д) через відсутність освіти, якщо така вимагається для зайняття відповідній посаді;
- е) не пов'язану з діловими якостями працівника.

14. Забороняється укладати трудовий договір з жінками про роботу:

- а) на підземних роботах, пов'язаних з побутовим обслуговуванням;
- б) із небезпечними умовами праці;
- в) в особливих геологічних умовах;
- г) пов'язаних із підвищенням інтелектуальним навантаженням;
- д) пов'язаних із переміщенням важких речей, маса яких перевищує встановленої норми;
- е) у період вагітності.

15. Обов'язковими умовами, без яких трудовий договір не може бути укладено, є умови про:

- а) строк трудового договору;
- б) нерозголошення конфіденційної інформації;
- в) неповний робочий час;
- г) випробування;
- д) трудову функцію працівника;
- е) час початку працівником роботи.

Завдання

Завдання 1

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

Яке рішення має винести суд?

Завдання 2

Директором ТОВ «Орізон» Власенком було відмовлено в прийнятті на роботу на посаду касира громадянці Шовковій, оскільки її сестра на цьому ж підприємстві працює головним бухгалтером.

Чи правомірні дії директора ТОВ «Орізон»?

Завдання 3

Магазин «Продтовати» перейшов у приватну власність. Новим власником магазину було звільнено трьох працівників, які на його думку неналежним чином обслуговували покупців, і на їх місце було прийнято інших продавців.

Чи правомірні дії нового власника магазину ?

Завдання 4

Василика було прийнято на посаду бригадира будівельної бригади терміном на один рік. Однією з умов трудового договору, який сторони уклали в письмовій формі, було зобов'язання Васирика сформувати будівельну бригаду з осіб зі сторони для завершення будівництва офісного приміщення.

Домовившись зі своїми колишніми членами будівельної бригади, які на його прохання одноставно звільнилися з попередньої роботи, Васирик вже на третій день розпочав будівництво офісу.

Під час оформлення прийому на роботу членів бригади виявилось, що в штатному розписі відсутні вільні робочі місця, тому керівник відділу кадрів відмовився від укладення з ними трудових договорів.

Директор підприємства, після звернення до нього Васирика, запропонував внести зміни до його трудового договору, де вказати стороною, що наймається на роботу, не особисто Васирика, а всю будівельну бригаду. Погодивши умови оплати та режиму робочого часу, сторони підписали зміни до трудового договору.

Чи виникли в наведеному прикладі трудові правовідносини? Чи правильно було внесено зміни до трудового договору? Спробуйте проаналізувати можливі умови оплати праці та режиму робочого часу членів будівельної бригади за укладеним договором.

Завдання 5

До трудової книжки Полозова було внесено такі записи:

- Прийнято на роботу на посаду головного спеціаліста з двомісячним терміном випробування;
- Переведено на посаду головного спеціаліста;
- Присвоєно 12 ранг державного службовця;
- Тимчасово переведено на іншу роботу у зв'язку з виробничою необхідністю;

- Відновлено безперервний трудовий стаж;
- Здійснював догляд за інвалідом другої групи;
- Позбавлено премії у зв'язку з вчиненням прогулу;
- Нагороджено цінним подарунком.

Визначить, чи правильно внесені записи до трудової книжки працівника.

Чи можна внести до трудової книжки Полозова відомості про навчання його на денному відділі вищого навчального закладу? Хто може це зробити?

Чи допускається виправлення записів про роботу у трудових книжках?

Завдання 6

Студент денного відділення державного університету, Колесник одночасно працював на підставі лаборантом кафедри філософії. За академічну заборгованість він був відрхований з університету з посади лаборанта. Колесник звернувся до місцевого суду з позовом про поновлення в університеті на посаду лаборанта.

Місцевий суд, вважаючи, що позивач працював за сумісництвом і звільнений у зв'язку з припиненням навчання, визнав звільнення законним. Колесник оскаржив таке рішення до апеляційного суду.

Якою має бути ухвала апеляційного суду?

Індивідуальні завдання для самостійної роботи студентів

1. Поняття «трудовий договір».
2. Чим трудовий договір відрізняється від суміжних цивільно-правових договорів, пов'язаних із працею?
3. Сторони трудового договору, їх характеристика, та правовий статус.
4. Зміст трудового договору.
5. Необхідні умови трудового договору.
6. Поняття «трудової функції», і як вона визначається?
7. Факультативні (додаткові) умови трудового договору.
8. Загальний порядок укладення трудового договору.
9. Окремі види трудових договорів, їх особливості.
10. Види змін умов трудового договору.
11. Переведення на іншу роботу та які його види?
12. Підстави припинення трудового договору.
13. Відсторонення від роботи.
14. Порядок і умови розірвання трудового договору з ініціативи працівника.
15. Припинення трудового договору за угодою сторін.
16. Підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.
17. Випадки, коли трудовий договір розривається з ініціативи осіб, які не є стороною.
18. Порядок оформлення звільнення.

ТЕМА 8: Робочий час

1. Поняття і види робочого часу.
2. Режим роботи. Ненормований робочий день.
3. Надурочні роботи. Робота понад встановлену тривалість.

Методичні вказівки

Студентам необхідно знати, що для всіх видів суспільно корисної діяльності людей загальним мірилом кількості затраченої праці є робочий час. Робочий час як умова праці значною мірою визначає рівень життя працівників. Від його тривалості залежить кількість вільного часу, що використовується для відпочинку, задоволення культурних та інших потреб людини.

Робочим часом вважається час. Протягом якого працівник згідно із законодавством, колективним і трудовим договором, з підпорядкуванням правилам внутрішнього трудового

розпорядку повинен виконувати свої трудові обов'язки на підприємстві, в установі, організації або у фізичної особи – роботодавця.

Дотримання норм трудового права щодо робочого часу і часу відпочинку є обов'язком як роботодавця, так і для працівника.

Необхідно розкрити види робочого часу, які різняться за своєю тривалістю. Це насамперед : *нормальної тривалості; неповний робочий час; скорочений робочий час.*

Згідно із ст. 45 конституції України максимальна тривалість робочого часу визначається законом. У ст. 50 КЗпП України встановлено, що нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень як при п'яти-, так і при шестиденному робочому тижні.

Студентам необхідно детально розглянути усі види робочого часу, їх певні ознаки.

Студентам необхідно вивчити статті 50, 51, 56 КЗпП України.

При вивченні зменшення тривалості роботи напередодні святкових і вихідних днів, у нічний час, згідно ст. 53 КЗпП України напередодні святкових і неробочих днів (ст. 73 КЗпП) тривалість роботи працівників, крім працівників, зазначених у ст. 51 КЗпП України, скорочується на одну годину як при п'ятиденному, так і при шестиденному робочому тижні.

Особу форму має відображення роботи у нічний час. Тривалість нічної роботи зрівнюється з денною у тих випадках, коли це необхідно за умовами виробництва, зокрема в безперервно діючих виробництвах, а також на змінних роботах при шестиденному робочому тижні з одним вихідним днем.

Нічним вважається час з 10-ї години вечора до 6-ї години ранку.

Робота у нічний час розглядається у трудовому праві, як виняток, вона може негативно вплинути на стан здоров'я. Тому в трудовому законодавстві встановлено обмеження її застосування, а для окремих категорій працівників – повна заборона.

Забороняється залучення до роботи у нічний час:

- вагітних жінок, а також жінок, що мають дітей віком до трьох років (ст. 176 КЗпП);
- осіб молодше вісімнадцяти років (ст. 192 КЗпП);
- інших категорій працівників, передбачених законодавством.

Режим робочого часу – це розподілення роботи в межах доби чи іншого календарного періоду. Режим робочого часу передбачає 5- або 6 – денний робочий тиждень, початок і кінець робочого дня, час і тривалість обідньої перерви, число змін протягом облікового періоду.

На законодавчому рівні встановлюються лише окремі елементи режиму робочого часу. Так, Указом Президента України від 26 квітня 1995 р. № 334/95 (редакція від 27 січня 1999 р.) «Про введення на території України регіональних графіків початку робочого дня» передбачено введення рішеннями виконкомів обласних рад регіональних (місцевих) графіків початку робочого дня для однозмінних підприємств усіх форм власності.

Законодавство передбачає низку випадків, коли режим роботи підприємств регулюється місцевими органами влади. Так, до відання виконавчих органів сільських, селищних, міських рад належить встановлення за погодженням із власниками зручного для населення режиму роботи розташованих на відповідній території підприємств, установ та організацій сфери обслуговування незалежно від форм власності (підп. 4 п. «в» ст. 30 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» від 21 травня 1997 р. № 280/97 - ВР), встановлення зручного для населення роботи підприємств комунального господарства, торгівлі та громадського харчування, побутового обслуговування, що належить до комунальної власності відповідних територіальних громад (підп. 9 п. «а» ст. 30 цього Закону).

Студентам необхідно розглянути поняття *основного режиму робочого часу*. Приділити увагу таким статтям КЗпП, як ст. 142, 50, 51.

Вирішення питання про встановлення п'ятиденного або шестиденного робочого тижня віднесено до компетенції роботодавця, який при цьому повинен ухвалювати рішення спільно з виборним органом первинної профспілкової організації з урахуванням думки трудового колективу і за погодженням з місцевою (сільською, селищною, міською) радою.

Режим ненормованого робочого дня встановлюється для певної категорії працівників у разі неможливості нормування часу трудового процесу. Міра праці таких працівників визначається не тільки тривалістю робочого часу, а й колом обов'язків і обсягом виконаних робіт (навантаженням). У законодавстві не встановлена тривалість переробок, що допускаються для виконання трудових обов'язків, не обмежена і кількість випадків таких переробок понад нормальний

робочий день. Усе залежить від характеру й обсягу виконаної роботи. Разом з тим, як зазначено в рекомендаціях щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці, затверджених наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 10 жовтня 1997 р. № 7 (із змінами), такі переробки не можуть мати систематичного характеру. Обов'язки працівників з ненормованим робочим днем повинні бути зафіксовані в трудовому договорі, посадових інструкціях. Правилах внутрішнього трудового розпорядку таким чином, щоб було передбачена можливість виконувати ці обов'язки, як правило, у межах нормального робочого часу.

Слід зазначити, що конкретний перелік професій і посад, для яких може застосовуватися ненормований робочий день, визначається колективним договором і може розширюватися або звужуватися порівняно з орієнтовним.

На деяких виробництвах, характер роботи яких обумовлений нерівномірним розподілом обсягів роботи, особливими умовами, відповідно до законодавства застосовується *режим роботи з розподілом робочого часу на частини (роздроблений робочий день)*. Поділ робочого дня на частини передбачено ст. 60 КЗпП України, однак ця стаття має відсильний характер. Вона тільки передбачає адресовану правотворчому органу вказівку на те, що поділ робочого дня на частини допускається тільки на роботах з особливими умовами праці. Загальна тривалість роботи з таким режимом не повинна перевищувати встановленої тривалості робочого дня. Поділ робочого дня на частини означає можливість встановлення перерви в роботі більше двох годин.

Гнучкий графік роботи – форма організації робочого часу, при якій для окремих працівників або колективів підрозділів допускається саморегулювання початку, закінчення і загальної тривалості робочого дня. При цьому потрібне повне відпрацювання сумарної кількості робочих годин протягом облікового періоду (робочого дня, робочого тижня, робочого місяця). Гнучкий графік роботи встановлюється за погодженням між власником і працівником як при прийомі на роботу, так і в процесі роботи. В умовах гнучкого режиму тривалість робочого часу (зміни) не може перевищувати 12 годин на добу.

Студентам необхідно більш детально розглянути елементи гнучкого графіка: *змінний (гнучкий) робочий час; фіксований час; перерви для відпочинку і харчування; тривалість облікового періоду*.

При *режимі змінної роботи* працівники чергуються в змінах рівномірно. Найбільш поширеною є робота в дві зміни, на деяких підприємствах робота провадиться в три більше зміни. Перехід з однієї зміни в іншу, як правило, повинен проводитися через кожний робочий тиждень у години, встановлені графіками змінності (ст.58 КЗпП). Установлені роботодавцем за погодженням з профспілковим комітетом графіки змінності є обов'язковими для сторін трудового договору.

Студентам необхідно розглянути поняття *вахтового методу* – це особлива форма організації робіт, що ґрунтується на використанні трудових ресурсів поза місцем їх постійного проживання за умов, коли щоденне доставлення працівників до місця роботи і назад до місця постійного проживання неможлива. Вахтовий метод організується за допомогою підсумкового обліку робочого часу, а між вахтовий відпочинок надається працівникам у місцях їх постійного проживання.

Також необхідно приділити увагу *обліку робочого часу* – означає фіксацію відпрацьованого часу і з'явлення на роботу у встановлений час. Відповідно до наказу Державного комітету статистики України від 5 грудня 2008 р. № 489 «Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці», однією із форм облікової документації підприємств, установ, організацій є Табелі обліку використання робочого часу (п. 1.5 Наказу).

Студентам необхідно розглянути поняття *понадурочних робіт* – вважаються роботи понад встановлену тривалість робочого дня (ст. 52, 53, 61 КЗпП України), виконувані за розпорядженням роботодавця у виняткових випадках, визначених законодавством.

Відповідно до ч.3 ст. 62 КЗпП власник чи уповноважений ним орган може застосовувати понаднормові роботи тільки у таких виняткових випадках:

- 1) при проведенні робіт. Необхідних для оборони країни, а також відведення громадського або стихійного лиха, виробничої аварії і негайного усунення їх наслідків;
- 2) при проведенні суспільно необхідних робіт з водопостачання, газопостачання, опалення, освітлення, каналізації, транспорту, зв'язку – для усунення випадкових або несподіваних обставин, які порушують їх правильне функціонування;

3) при необхідності закінчити розпочату роботу, яка внаслідок непередбачених обставин чи випадкової затримки з технічних умов виробництва не могла бути закінчена в нормальній робочий час, коли її припинення може призвести до псування або загибелі державного чи громадського майна, а також у разі необхідності невідкладного ремонту машин, верстатів або іншого устаткування, коли наявна їх несправедливість;

4) при необхідності виконання вантажно-розвантажувальних робіт з метою недопущення або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів, що викликає зупинення робіт для значної кількості трудящих, у випадках відправлення і призначення;

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

Залучення працівників до надурочних робіт може передбачатися не тільки КЗпП України, а й іншими нормативно-правовими актами. Якими саме, студенти повинні розглянути.

Законодавством передбачено категорії працівників, яких забороняється залучати до понаднормових робіт (вагітні жінки, жінки, що мають дітей віком до трьох років (ст.176 КЗпП); особи молодше вісімнадцяти років (ст. 192 КЗпП) та ін.).

Окремим видом робіт понад встановлену тривалість є *чергування*. Студентам необхідно дати характеристику цього терміну.

Тестові завдання

1. *Порядок розподілу норми робочого часу протягом відповідного календарного періоду – це:*

- а) робочий час;
- б) надурочні роботи;
- в) робочий тиждень;
- г) режим роботи;
- д) графік робочого часу;
- е) чергування змін.

2. *Ненормований робочий день на підприємствах, в установах, організаціях, незалежно від форми власності, може застосовуватися для керівників, спеціалістів і робітників, а саме осіб:*

- а) які працюють з неповним робочим днем;
- б) робочий час яких за характером роботи поділяється на частини невизначної тривалості;
- в) робочий час яких передбачає систематичне залучення до надурочних робіт;
- г) праця яких не піддається точному обліку в часі;
- д) праця яких не передбачає використання вихідних, святкових та нарочних днів.

3. *Неповний робочий час встановлюється:*

- а) за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації;
- б) за рішенням органів місцевого самоврядування;
- в) виключно у випадках, передбачених законами;
- г) за угодою між працівником і роботодавцем;
- д) при укладенні колективного договору на підприємстві;
- е) за угодою між працівником та виборним органом первинної профспілкової організації.

4. *До надурочних робіт можуть залучатися тільки за їх згодою:*

- а) жінки, які мають дітей віком трьох до чотирнадцяти років;
- б) жінки, які мають дитину – інваліда;
- в) жінки віком до 55 років;
- г) особи, які працюють в особливо небезпечних умовах праці;
- д) жінки, які виховують двох і більше дітей;
- е) неповнолітні.

5. *Тривалість робочого часу учнів віком від 16 до 18 років, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час, не може перевищувати _____ год.*

6. *Тривалість нічної роботи зрівнюється з денною в тих випадках, коли це необхідно за умовами виробництва, зокрема:*

- а) на змінних роботах за шестиденного робочого тижня з одним вихідним днем;
- б) при залученні працівників до надурочних робіт;
- в) при застосуванні поєднання неповного робочого дня та неповного робочого тижня;
- г) у безперервних виробництвах;
- д) на змінних роботах за п'ятиденного робочого тижня;
- е) при вахтовому методі організації робіт.

7. *Спеціальними режимами робочого часу є:*

- а) поділ робочого дня на частини;
- б) п'ятиденний режим роботи;
- в) шестиденний робочий тиждень;
- г) вахтовий метод організації роботи;
- д) загальний облік робочого часу;
- е) неповний робочий час.

8. *Під час застосування вахтового методу організації робіт в обліковий період не зараховуються:*

- а) час роботи на вахті;
- б) час проїзду до місця виконання робіт;
- в) час відпочинку, який припадає на період перебування на вахті;
- г) час відпустки;
- д) час проїзду додому;
- е) час проїзду від пункту збору до місця роботи і назад.

9. *Гнучкий режим робочого часу встановлюється:*

- а) за угодою між працівником та виборним органом первинної профспілкової організації;
- б) колективним договором для працівників, які працюють на роботах із нервово - емоційним навантаженням;
- в) за угодою між працівником і роботодавцем;
- г) рішенням первинної профспілкової організації;
- д) на вимогу роботодавця;
- е) працівникам. Які працюють на умовах неповного робочого дня.

10. *Скорочена тривалість робочого часу встановлюється для працівників:*

- а) зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці;
- б) віком від 18-21 року;
- в) віком від 16-18 років;
- г) які перебувають у відрядженні;
- д) зайнятих обслуговуванням матеріальних цінностей;
- е) які працюють виключно на підприємствах державної форми власності.

11. *Вкажіть, у яких виняткових випадках роботодавець може застосувати надурочні роботи:*

- а) під час проведення робіт, необхідних для оборони країни;
- б) за необхідності закінчити виконання передбаченої колективним договором норми праці за відрядної форми оплати праці;
- в) для продовження роботи за нез'явлення працівника, який заступає, коли робота не допускає перерви;
- г) на вимогу профспілкового органу підприємства з метою недопущення фінансових проблем на підприємстві;

д) за необхідності виконання робіт з метою усунення скупчення вантажу на території підприємства;

е) у випадках передбачених трудовими договорами.

12. *Норма скороченого робочого часу є неоднаковою та диференціюється законодавцем залежно від:*

а) умов праці;

б) фінансових можливостей роботодавця;

в) тривалості перебування працівника у трудових відносинах на одному підприємстві;

г) виробничої потреби підприємства;

д) суб'єктів, для яких він встановлюється;

е) економічної ситуації в регіоні.

13. *Встановлений законом, колективним договором чи угодою сторін період, протягом якого працівники зобов'язані виконувати роботу, обумовлену трудовим договором, - це :*

а) відпустка;

б) режим роботи;

в) робочий час;

г) перерва для відпочинку та харчування;

д) відгул;

е) вихідні дні.

14. *Скорочена тривалість робочого часу встановлюється для окремих категорій працівників:*

а) бухгалтерів;

б) учителів;

в) зайнятих обслуговуванням матеріальних цінностей;

г) лікарів;

д) адвокатів;

е) нотаріусів.

15. *Максимальна тижнева тривалість робочого часу для працівників віком від 15 до 16 років не може перевищувати _____ год.*

Завдання

Завдання 1

Сімнадцятирічний учень ПТУ Петренко протягом року у вільний від навчання час працював кур'єром у фірмі «Світанок».

Якої тривалості має бути його робочий час?

Завдання 2

Колективним договором на заводі «Харчпроммаш» встановлений 36-годинний робочий тиждень.

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

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

Які види робочого часу встановлені на цих підприємствах?

Завдання 3

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

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

Завдання 4

У положенні «Про режим робочого часу» підприємства «Весна», створеного у формі товариства з обмеженою відповідальністю. Було передбачено:

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

Прокоментуйте зазначені позиції з огляду на відповідність їх чинному законодавству.

Завдання 5

До юрисконсульта заводу звернувся начальник дільниці Когут з проханням роз'яснити йому, чи вправі адміністрація зобов'язати його з'являтися на роботу за 30 хвилин до початку зміни для організації робіт на дільниці. Крім того, йому нерідко доводиться залишатися на роботі після закінчення робочого дня, мають місце також виклики в нічну зміну, у вихідні та святкові дні для усунення виробничих недоліків. Керівник підприємства в додатковій оплаті йому відмовив, пояснивши, що Когут – працівник з ненормованим робочим днем, за що він отримує додаткову відпустку.

Чи правильно вчинив керівник? Як визначити, чи належить Когут до категорії працівників з ненормованим робочим днем?

Завдання 6

Під час прийняття на роботу Колодій касиром їй було встановлено гнучкий режим робочого часу. Однак вже через два місяці його було скасовано. Працівниця звернулася до директора з проханням відновити попередній режим роботи. Адміністрація повідомила, що такий режим роботи виявився неефективним, не був погоджений із виборним органом первинної профспілкової організації. Крім того, на підприємстві відбулися зміни в організації виробництва та праці, а тому довелося перейти на багатозмінний режим роботи. За таких умов гнучкий режим робочого часу встановлювати не рекомендується.

Колодій було запропоновано працювати на умовах неповного робочого дня. Якщо ж вона не погодиться, то може бути звільнена з п. 6 ст. 36 КЗпП України.

Колодій звернулася за роз'ясненням до юрисконсульта заводу. При цьому зазначила, що не є членом профспілки, а тому згоди виборного органу первинної профспілкової організації не потрібно для встановлення їй гнучкого режиму робочого часу. Крім того, вона, як мати неповнолітнього сина, змушена щодня відводити його до школи і забирати звідти. Працювати на умовах неповного робочого часу їй не вигідно, оскільки це істотно відобразиться на заробітку.

Що є підставою для встановлення гнучкого режиму робочого часу? Проаналізуйте ситуацію на відповідність її трудовому законодавству. Виступіть у ролі юрисконсульта та дайте обґрунтовану відповідь, аналізуючи аргументи сторін.

Індивідуальні завдання для самостійної роботи студентів

1. Поняття «робочий час».
2. Види робочого часу, встановлені законодавством.
3. У чому полягає відмінність між скороченим та неповним робочим часом?
4. Режими робочого часу.
5. Особливості ненормованого робочого часу.
6. В яких випадках може запроваджуватися робота понад нормальну тривалість робочого часу.

7. Зміст поняття «чергування».

ТЕМА 9: Час відпочинку

1. Поняття та види часу відпочинку.
2. Відпустки: поняття, види та порядок надання.
3. Соціальні відпустки та відпустки без збереження заробітної плати.

Методичні вказівки

Відповідно до ст. 45 Конституції України кожен. Хто працює. Має право на відпочинок. Це право забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час.

Студентам необхідно зрозуміти, що *час відпочинку* – це проміжуток часу, протягом якого працівник згідно із законодавством та локальними нормативними актами вільний від виконання трудових обов'язків і який він має право використовувати на свій розсуд.

Законодавством до часу відпочинку віднесено: *перерви протягом робочого дня (зміни); перерви між робочими днями (змінками); відпочинок між робочими тижнями; святкові і неробочі дні; щорічні відпустки*. Студентам необхідно розглянути усі ці види відпочинку. Приділити увагу таким статтям КЗпП України, як: ст. 60, ст. 183, ст. 71, ст. 73, ст. 107.

Проаналізувати таке поняття, як *щорічна відпустка* – най триваліший за кількістю вільних днів поспіль вид відпочинку. Порядок надання цього виду відпочинку передбачено, крім КЗпП, у Законі України від 15 листопада 1996 р. «Про відпустки».

Відпустка – це встановлена законом, колективним договором або трудовим контрактом певна кількість календарних днів безперервного відпочинку. Які надаються працівникові роботодавцем у календарному році з оплатою або без оплати їх із збереженням місця роботи (посади) за працівником на цей час.

При вивченні поняття відпусток, слід проаналізувати право на відпустки, а саме чим воно забезпечується.

Згідно зі ст. 4 Закону «Про відпустки» встановлені види відпусток, а саме:

щорічна відпустка (основна відпустка; додаткова відпустка за роботу із шкідливими важкими умовами праці; додаткова відпустка за особливий характер праці; інші додаткові відпустки, передбачені законодавством); *додаткові відпустки у зв'язку з навчанням; творча відпустка; соціальна відпустка; відпустка без збереження заробітної плати*.

Студентам необхідно розглянути кількість календарних днів, які надаються за певну відпустку.

Крім основної подовженої відпустки, законодавство (ст. 7 Закону «Про відпустки») передбачає збільшення кількості днів відпустки за рахунок надання основної ще й *додаткової відпустки*.

Конкретна тривалість додаткової відпустки, яка надається за роботу із шкідливими та важкими умовами праці, встановлюється колективним чи трудовим договором залежно від результатів атестації робочих місць із умов праці та часу зайнятості працівника в цих умовах. Критерії, на підставі яких має визначитися тривалість додаткової відпустки за цих умов, - результати атестації робочих місць за умовами праці та часу зайнятості працівника в цих умовах згідно з Порядком проведення атестації робочих місць за умовами праці, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 1 серпня 1992 р. № 442. Правовою підставою для визначення тривалості цієї додаткової відпустки є Показники та критерії умов праці, затверджені наказом Міністерства охорони здоров'я та Міністерства праці і соціальної політики від 31 грудня 1997 р. № 383/55. Тривалість додаткової відпустки в Показниках та критеріях визначено на підставі Гігієнічної класифікації праці (затверджена наказом Міністерства охорони здоров'я від 12 серпня 1996 р. № 4137 - 86).

Студентам необхідно розглянути поняття додаткових відпусток за особливий характер праці, а саме:

- 1) Окремим категоріям працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищення ризику для здоров'я – тривалістю до 35 календарних днів

за Списком виробництв, робіт, професій і посад, затвердженим Кабінетом міністрів України у постанові від 17 листопада 1997 р. № 1290;

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

Студентам необхідно розглянути поняття «стаж роботи».

Певне місце у категорії відпусток займає – *творча відпустка*. Це тимчасове звільнення власником або уповноваженим ним органом працівника, який працює за трудовим договором (контрактом) незалежно від форм власності підприємства, для закінчення дисертаційних робіт, написання підручників та інших випадках, передбачених законодавством. Умови, тривалість, порядок надання та оплати творчих відпусток врегульовано у постанові Кабінету Міністрів України від 19 січня 1998 р. № 45 «Про затвердження умов, тривалості, порядку надання та оплати творчих відпусток».

До інших додаткових відпусток, передбачених законодавством, належать, зокрема, відпустки, які надаються державними службовцями згідно з постановою Кабінету Міністрів від 27 квітня 1994 р. № 250 «Про порядок і умови надання державним службовцям додаткових оплачуваних відпусток».

Певну увагу студентам треба приділити *соціальним відпусткам та відпусткам без збереження заробітної плати*. Необхідно вивчити Закон України «Про відпустки», а саме розділ IV «Соціальні відпустки». До таких відпусток слід віднести: *відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами; відпустка для догляду за дитиною; одноразова оплачувана відпустка; додаткова оплачувана відпустка*.

Відпустка *без збереження заробітної плати* є видом відпусток. Що не залежать від основної щорічної відпустки, а підстави для їх надання не пов'язані із виконанням роботи. У житті людини виникають різні обставини, що зумовлюють необхідність тривалої відсутності на роботі, і для задоволення таких потреб працівникові надається відпустка без оплати.

Тестові завдання

1. Які відпустки згідно ст.4 Закону України «Про відпустки» є щорічними?

- а) додаткова відпустка у зв'язку з навчанням;
- б) додаткова відпустка за особливий характер праці;
- в) додаткова відпустка працівникам, які мають дітей;
- г) відпустка без збереження заробітної плати;
- д) творча відпустка;
- е) додаткова відпустка для працівників, що працюють у шкідливих умовах.

2. З якою метою надаються творчі відпустки ?

- а) для завершення написання дипломної роботи;
- б) для вступу у вищий навчальний заклад;
- в) для написання довідника;
- г) для проходження виробничої практики;
- д) для освоєння новітніх засобів виробництва;
- е) для закінчення дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата наук.

3. Які із перелічених тверджень про перерву для відпочинку та харчування не відповідають трудовому законодавству України?

- а) перерва зараховується до робочого часу;
- б) працівники можуть використовувати час перерви на свій розсуд;
- в) початок і завершення перерви визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку;
- г) перерва не включається в робочий час;
- д) тривалість перерви становить три години;
- е) перерва є часом відпочинку працівника.

4. Яким працівникам відпустка без збереження заробітної плати надається в обов'язковому порядку згідно зі ст. 25 Закону України «Про відпустки» ?

- а) неповнолітнім;
- б) вагітним жінкам;
- в) державним службовцям;
- г) працівникам, які зайняті на роботах зі шкідливими і важкими умовами праці;
- д) інвалідам;
- е) особам, які одружуються.

5. Яких працівників заборонено залучати до роботи у вихідні дні ?

- а) тимчасових працівників;
- б) працівників, що навчаються;
- в) сезонних працівників;
- г) жінок, що мають дітей віком до трьох років;
- д) одиноких матерів;
- е) працівників віком до 18 років.

6. Хто надає дні відпочинку для святкування великих релігійних свят працівникам, які належать до інших (неправославних) конфесій ?

- а) орган місцевого самоврядування;
- б) релігійна громада;
- в) керівництво підприємств, установ, організацій;
- г) місцеві державні адміністрації;
- д) профспілкова організація;
- е) громадські організації.

7. Як компенсується робота у вихідний день ?

- а) наданням додаткових днів до щорічної основної відпустки;
- б) наданням іншого дня відпочинку;
- в) грошовою оплатою у потрібному розмірі;
- г) оплатою у натуральній формі;
- д) оплатою у грошовій формі у подвійному розмірі;
- е) наданням пільг у професійному зростанні працівника.

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

- а) не надається;
- б) переноситься на інший період за погодженням із профспілкою;
- в) анулюється;
- г) переноситься на наступний день після святкового або неробочого дня;
- д) долучається до щорічної основної відпустки;
- е) не переноситься.

9. Які з наведених днів згідно зі ст. 73 КЗпП України не є святковими ?

- а) 8 березня – Міжнародний жіночий день;
- б) 9 травня – День Перемоги;
- в) 28 червня – День Конституції України;
- г) 16 липня – День Декларації про державний суверенітет України;
- д) 24 серпня – День незалежності України;
- е) 1 грудня – День схвалення Акту про незалежність України.

10. Яким джерелом (формою) трудового права встановлюється конкретна тривалість щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці ?

- а) Конституцією України;
- б) КЗпП України;

- в) Законом України «Про відпуски»;
- г) генеральною угодою;
- д) колективним договором;
- е) правилами внутрішнього трудового розпорядку.

11. *Працівникам надається перерва для відпочинку і харчування тривалістю не більше _____ год.*

12. *Які періоди зараховується до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку ?*

- а) час роботи працівника за сумісництвом;
- б) час роботи працівника на умовах неповного робочого дня протягом робочого року, за який надається відпустка;
- в) час перебування працівника у частково оплачуваній відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку;
- г) час оплаченого вимушеного прогулу, спричиненого незаконним звільненням працівника або його переведенням на іншу роботу;
- д) час навчання працівника як молодого спеціаліста;
- е) час перебування працівника у відпустці без збереження заробітної плати для догляду за дитиною до досягнення нею шестирічного віку.

13. *Тривалість щотижневого безперервного відпочинку повинна бути не менш як _____ год.*

14. *Яка максимальна тривалість творчої відпустки, що надається працівникові для закінчення дисертації на здобуття наукового ступеня доктора наук ?*

- а) один місяць;
- б) два місяці;
- в) три місяці;
- г) чотири місяці;
- д) п'ять місяців;
- е) шість місяців.

15. *Щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менш як _____ календарні дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору.*

Завдання

Завдання 1

Робітниця шовкопрядного комітету Машковській, яка працювала на комбінаті 5 місяців, була надана відпустка у зв'язку з вагітністю і пологами, після закінчення якої Машковська подала заяву про надання їй щорічної відпустки. Але їй було відмовлено з посиланням на те, що фактично вона пропрацювала на підприємстві менше шести місяців.

Яким чином має бути вирішене це питання ?

Завдання 2

За результатами перевірки діяльності театру винесено припис про порушення трудового законодавства. Одним із виявлених порушень було одноосібне встановлення дирекцією театру вихідного дня для усіх працівників у четвер.

Який порядок встановлення вихідних днів на підприємствах, що обслуговують населення ? Чи є за умовами задачі порушення закону ?

Завдання 3

Робітник АТ «Електрон» Пилипів згідно з наказом керівника підприємства залучався до роботи у вихідні дні. Керівник запропонував йому взяти відгули у будь-які робочі дні. Пилипів відгулів відмовився і зажадав за роботу у вихідні дні подвійної оплати. Замість цього керівник видав

наказ, за яким надав робітнику додаткові вихідні дні 16, 19 та 20 липня. Останній звернувся до комісії по трудових спорах із заявою про виплату йому подвійної оплати праці за роботу у вихідні дні.

Яке рішення має ухвалити комісія по трудових спорах ?

Завдання 4

У зв'язку зі скороченням обсягу роботи керівництво університету запропонувало друкарці Горощук перейти на роботу з неповним робочим часом. Остання погодилася і продовжила працювати три дні на тиждень. Ознайомившись із наказом про надання їй щорічної відпустки. Горощук виявила, що тривалість її відпустки скоротилася з 30 календарних днів до 23. Начальник відділу кадрів пояснив друкарці, що після переходу на неповний робочий час вона має права на додаткову відпустку за ненормований робочий день, як раніше. Горощук звернулася до адвоката за роз'ясненням.

Виступіть у ролі адвоката та дайте мотивовану відповідь.

Завдання 5

Мати двох дітей, одна з яких є інвалідом з дитинства, звернулася до керівника фабрики про надання їй соціальної додаткової відпустки, що встановлена для працівників, які мають дітей. Свої вимоги вона обґрунтувала тим, що працюючи на фабриці з 1996 р., не знала про право на таку відпустку і вперше скористалася нею лише у 2002 р. Починаючи з 2004 р., одержувала цю відпустку регулярно. У заяві працівниці надати їй 14 календарних днів відпустки за 2008 р. та виплатити їй компенсацію за невикористані відпустки у попередні роки роботи.

Керівник відмовився задовольнити вимоги працівника, оскільки на момент її звернення одній з дітей виповнилося 16 років. Не погодившись із такою відмовою, вона подала позов до суду.

Чи законні вимоги працівниці ? Яке рішення повинен ухвалити суд ?

Завдання 6

Власов працював водієм 10-тонної вантажівки з 20 лютого 2014 р. У березні 2014 р. він за власним бажанням перебував у відпустці без збереження заробітної плати, відповідно 10 і 15 днів. У зв'язку зі спадом виробництва за наказом керівника підприємства йому була надана відпустка без збереження заробітної плати з 1 червня по 20 серпня 2014р.

Коли у Власова виникає право на щорічну відпустку повної тривалості ?

Індивідуальні завдання для самостійної роботи студентів

1. Визначити поняття «час відпочинку» та з'ясувати його види.
2. Що таке відпустка та які її види ?
3. Порядок надання щорічних відпусток.
4. Соціальні відпустки і порядок їх надання.
5. Порядок надання відпустки без збереження заробітної плати.

ТЕМА 10: Оплата праці. Гарантійні і компенсаційні виплати

1. Поняття оплати праці.
2. Методи правового регулювання оплати праці.
3. Мінімальна заробітна плати та індексація заробітної плати.
4. Тарифна система оплати праці.
5. Нормування праці.
6. Система оплати праці.
7. Оплата праці при відхиленні від нормальних умов праці.
8. Обчислення середньої заробітної плати.
9. Порядок виплати заробітної плати.
10. Гарантії і компенсаційні виплати.
11. Відповідальність за порушення у сфері оплати праці.

Методичні вказівки

У статті 43 Конституції України відповідно до ст. 23 Загальної декларації прав людини проголошено право кожного на працю, що включає можливість заробляти на життя працюю, яку людина вільно обирає або яку вільно погоджується.

Оплата праці – це встановлена угодою сторін (не нижче державного мінімуму) та передбачена колективним договором, угодами систематична винагорода працівника за виконану роботу відповідно до трудового договору. Оплата праці є одним з елементів трудових правовідносин. Укладаючи трудовий договір, працівник домовляється про конкретний розмір оплати праці. Оплата праці проводиться згідно з його трудовим внеском і в різні періоди може бути неоднаковою. Тому студентам необхідно розглянути поняття «оплати праці» - як одну з найважливіших правових категорій у системі трудового права України.

Правове регулювання оплати праці здійснюється КЗпП України (глави II, VI, VII, VIII), законом України від 24 березня 1995 р. «Про оплату праці» (із змінами та доповненнями), від 1 липня 1993 р. «Про колективні договори і угоди», генеральними, регіональними, галузевими угодами, колективними договорами і локальними положеннями конкретних підприємств, а також іншими численними нормативно-правовими актами.

При вирішенні конкретних питань оплати праці слід ураховувати закріпленій у ст. 8 Конституції України принцип верховенства права, зокрема те, що Конституція має найвищу юридичну силу, а її норми є нормами прямої дії. Необхідно оцінювати зміст закону чи іншого нормативно-правового акта з погляду його відповідності Конституції України.

Студентам необхідно розглянути поняття «заробітної плати». Заробітна плата є основним законним джерелом задоволення матеріальних і духовних потреб працівників та членів їх сімей, ставить найважливішу економічну і юридичну категорію.

Студентам необхідно приділити увагу поняттю «винагороди». Заробітна плата відрізняється від винагороди за цивільними договорами за певними *ознаками*. Розглянути ці ознаки.

Правове регулювання заробітної плати здійснюється за допомогою двох методів: *методу державного регулювання та методу договірної регулювання*. Метод державного регулювання означає. Що держава регулює оплату праці працівників підприємств усіх форм власності шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій; визначення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній. Комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету⁴ регулювання фондів оплати праці працівників підприємств-монополістів згідно з переліком, що визначається Кабінетом Міністрів України, а також шляхом оподаткування доходів працівників.

Договірне регулювання оплати праці має місце при укладенні контракту. Так, згідно зі ст. 20 Закону України «Про оплату праці» оплата праці за контрактом визначається за угодою сторін на підставі чинного законодавства, умов колективного договору і пов'язана з виконанням умов контракту.

Студентам необхідно розглянути питання відносно мінімальної заробітної плати та індексу заробітної плати. Відповідно до Конвенції МОП від 16 червня 1928 р. 3 26 «Про створення процедури встановлення мінімальної зарплати» мінімальні ставки заробітної плати повинні забезпечувати трудящим задовільний спосіб життя.

Положення цієї Конвенції МОП відображено в трудовому законодавстві України. Так, у ст. 95 КЗпП України зазначено, що мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може проводитися оплата за виконання працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг роботи).

Мінімальний розмір заробітної плати – це нижча межа оплати праці працівників. Нижче якої не може здійснюватися виплата заробітної плати при виконанні умов, передбачених ст. 95 КЗпП, працівниками організацій усіх форм власності (включаючи фізичних осіб), в яку не включаються доплати за роботу в надзвичайний час, у важких, шкідливих, особливо шкідливих умовах праці, на роботах з особливими природними, географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я, а також премії до ювілейних дат, за винаходи та раціоналізаторські пропозиції, матеріальна допомога.

З метою підтримання певного рівня життя населення у зв'язку зі зростанням вартості життя чинне законодавство передбачає індексацію грошових доходів і заощаджень.

Індексація заробітної плати – це встановлений законом та іншими нормативно-правовими актами України механізм підвищення грошових доходів громадян, що дає можливість частково або повністю відшкодувати їм подорожчання споживчих товарів і послуг. Відповідно до ст. 33 Закону України «Про оплату праці» заробітна плата підлягає індексації згідно з чинним законодавством. На підставі ст.5 Закону України від 3 липня 1991 р. «Про індексацію грошових доходів населення» постановою Кабінету Міністрів України від 17 липня 2003 р. затверджено Порядок проведення індексації грошових доходів населення.

Студентам необхідно розглянути *тарифну систему оплати праці та її елементи: (тарифну сітку; тарифний розряд; тарифну ставку; схеми посадових окладів; тарифно-кваліфікаційний довідник).*

Тарифна система оплати праці – це сукупність нормативних актів, що приймаються в централізованому та локальному порядку та забезпечують диференціацію оплати праці залежно від складності (кваліфікації) праці, умов праці (важкості, шкідливості, кліматичних умов). Характеру та значення праці.

Під поняттям *нормування праці* слід розуміти розроблення та встановлення у порядку, передбаченому законодавством, обґрунтованих нормативів і норм праці для даного трудового процесу та певних виробничих умов.

Правове регулювання нормування праці здійснюється на підставі глави VI КЗпП України, постанови Кабінету Міністрів України від 20 березня 1995 р. № 197 «Про заходи поліпшення нормування праці в народному господарстві», а також Рекомендацій щодо нормування праці в галузях народного господарства, затверджених постановою колегії Міністерства праці України від 19 травня 1995 р. № 2, та Рекомендацій щодо визначення заробітної плати працюючих залежно від особистого внеску працівника в кінцеві результати роботи підприємства, затверджених наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 31 березня 1999 р. № 44.

Залежно від одиниці вимірювання праці розрізняють такі види норм праці : *норма часу; норма виробітку; норма обслуговування; норма (норматив) чисельності; нормативне завдання.* Всі ці види норм праці студентам необхідно розглянути і дати певні характеристики.

Поряд з нормами. Встановленими на стабільні за організаційно-технічними умовами роботи, застосовуються *тимчасові і одноразові норми.* Тимчасові норми встановлюються на період освоєння тих чи інших робіт за відсутності затверджених нормативних матеріалів для нормування праці. Одноразові норми мають одиночний характер (позапланові, аварійні).

Система оплати праці – це сукупність правил, які визначають співвідношення між мірою праці і мірою винагороди працівників. Слід зазначити, що відомими і широко випробуваними світовою практикою є дві основні системи оплати праці : *почасова та відрядна.* Студентам необхідно розглянути ці дві основні системи оплати праці, а саме при почасовій системі розмір заробітної плати працівника визначається в основному залежно від тривалості відпрацьованого часу. Слід відзначити, що залежно від способу відпрацьованого часу почасова система оплати праці поділяється на *погодинну, поденну та тимчасову.*

При відрядній системі оплати праці розмір оплати праці працівника визначається кількістю виробленої ним продукції (або обсягом виконаної роботи) відповідної якості з урахуванням кваліфікації і умов праці. Праця працівників-відрядників оплачується за відрядними розцінками і залежить від рівня виконання норм виробітку або норм часу. Студентам необхідно розглянути такі форми відрядної оплати праці: *пряма відрядна, відрядно-прогресивна, акордно-відрядна, побічно-відрядна.*

З метою посилення матеріальної зацікавленості працівників у виконанні виробничих планів і договірних зобов'язань. Підвищення ефективності виробництва та якості роботи можуть вводитися системи преміювання, винагороди за підсумками роботи за рік, інші форми матеріального заохочення.

Згідно із законодавством (ст. 15 Закону України «Про оплату праці», ст. 97 КЗпП України) умови запровадження та розміру надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочуваних виплат встановлюється підприємствами у колективному договорі з дотримання норм і гарантій. Передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами.

При вивченні питання оплати праці при відхиленні від нормальних умов праці, студенти повинні знати, що заробітну плату (тарифні ставки, посадові оклади. Відрядні розцінки) встановлено з огляду на нормальні умови праці. Однак в окремих випадках робота здійснюється з відхиленням від умов, передбачених тарифами. При виконанні робіт в умовах праці, що відрізняються від нормальних, працівникам гарантуються доплати, розміри та умови виплати яких визначаються в організаціях у порядку локально-правового регулювання. При цьому розміри доплат не можуть бути нижче встановлених законодавством.

Праця при відхиленні від нормальних умов оплачується в таких випадках: при виконанні робіт різної кваліфікації, при суміщенні професій і виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника; при виконанні роботи в понаднормований час, у нічні, вихідні і святкові дні; при невиконанні норм виробітку бракованої продукції; при простой. Всі ці випадки студентам необхідно розглянути. Приділити увагу вивченню таких ст. КЗпП України: ст. 104; ст. 105; ст. 106; 107; ст. 108; ст. 109; ст. 111; ст. 132-134; ст.114.

Обчислення середньої заробітної плати – це порядок визначення заробітної плати, яка виплачується працівникові у випадках, передбачених законодавством, а також обчислюється для вихідної допомоги та інших виплат.

Порядок обчислення середньої заробітної плати визначено постановою Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 р. № 100 із внесеними до неї змінами. Він застосовується у випадках:

- надання працівникам щорічної відпустки, додаткової відпустки у зв'язку з навчанням. Додаткової відпустки працівникам, які мають дітей, або виплати працівникові компенсації за невикористану відпустку;
- надання працівникам творчої відпустки;
- виконання працівниками в передбачених законом випадках державних і громадських обов'язків;
- переведення працівника за станом здоров'я на іншу легку і нижче оплачувану роботу;
- переведення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, на іншу легшу роботу;
- надання жінкам додаткових перерв для годування дитини;
- службових відряджень;
- вимушеного прогулу.

Щоб правильно визначити величину середнього заробітку, слід знати, з якою метою він обчислюється. Студентам необхідно розглянути усі ці випадки обчислювання середньої заробітної плати.

Згідно зі ст. 115 КЗпП України заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів.

У разі, коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або нарочним днем, заробітна плата виплачується напередодні. Заробітна плата працівникам за весь час щорічної відпустки виплачується не пізніше ніж три дні до початку відпустки. Студентам необхідно розглянути ст.116 КЗпП України.

У деяких випадках законодавство України про працю покладає на власника або уповноважений ним орган обов'язок надавати своїм працівникам певні гарантії та компенсації. Це може пов'язано з : відсутністю працівника на роботі у випадках. Передбачених законодавством; виконання ним свого громадського обов'язку чи обов'язків; переїздом працівника в іншу місцевість; направленням його у відрядження; використанням ним своїх засобів виробництва. Мета цих виплат-недопущення зниження заробітної плати працівника у випадках, коли він звільняється від виконання своїх трудових обов'язків чи змінюються звичайні умови його праці (зокрема, при направленні у відрядження). Як правило, гарантійні виплати пов'язуються з розміром середнього заробітку. Однак порядок його обчислення залежить від конкретної підстави надання.

Студентам необхідно розглянути поняття гарантійних виплат, та які саме вони бувають, визначити різні види компенсаційних виплат.

Гарантійні виплати – це грошові виплати за час. Коли працівник не виконує трудових обов'язків з передбачених законодавством поважних причин. Гарантійні виплати, не будучи заробітною платою, тісно пов'язані з нею. Оскільки виплачуються із фонду оплати праці, а їх розмір,

як правило. Дорівнює тим самим показникам, що і заробітна плата. Вони бувають: *гарантії для працівників на час виконання державних або громадських обов'язків; гарантії для працівників. Що направляються для підвищення кваліфікації; гарантії для працівників, що направляються на обстеження в медичному закладі; гарантії для працівників, які є донорами; гарантії для винахідливих і раціоналізаторів; гарантії виплати за участь у колективних переговорах і підготовці проекту колективного договору чи угоди; гарантійні виплати незалежним посередникам, членам примірних комісій і трудових арбітражесей за час роботи в примірних органах; гарантійні виплати за простій не з вини працівника; гарантійні виплати при оплаті часу вимушеного прогулу незаконно звільненого працівника при його поновленні на роботу; гарантійні виплати при затримці виконання рішення про поновлення працівника на роботі; задоволення грошових вимог як гарантійні виплати; гарантійні виплати при вагітності за час звільнення жінки на підставі медичного висновку про переведення на більш легку роботу, що виключає вплив несприятливих чинників, коли власник або уповноважений ним орган не має можливості підшукати таку роботу жінці.*

Компенсаційні виплати – це грошові виплати. Що здійснюються у передбачених законом випадках для відшкодування працівникам додаткових витрат, яких вони зазнали у зв'язку: з виконанням трудових обов'язків чи переведенням на роботу в іншу місцевість. Особливим характером роботи та ін.. До компенсацій слід віднести: компенсація виплат на відрядження; компенсація працівникові при переїзді на роботу в іншу місцевість; компенсація зношення інструментів, що належать працівникові; компенсація за використання особистих легкових автомобілів для службових поїздок; компенсаційні виплати за невиданий спеціальний обсяг і спеціальне взуття.

Працівник має право на оплату своєї праці відповідно до актів законодавства і колективного договору на підставі укладеного трудового договору. Гарантіями дотримання прав щодо оплати є те, що суб'єкти організації оплати праці не мають права в односторонньому порядку ухвалювати рішення з питань оплати праці, які погіршують умови, встановлені законодавством, угодами і колективними договорами (ст. 22 Закону України «Про оплату праці»). Статтею 127 КЗпП України гарантується право працівників на одержання належної їм заробітної плати. Студентам необхідно приділити увагу вивченню таких статей: ст. 128, ст. 129, ст. 233 КЗпП України.

Тестові завдання

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

- а) страховий внесок;
- б) соціальна допомога;
- в) прожитковий мінімум;
- г) заробітна плата;
- д) вихідна допомога;
- е) податковий платіж.

2. *Основна заробітна плата встановлюється у вигляді:*

- а) посадових окладів для робітників;
- б) тарифних ставок (окладів) відрядних розцінок для робітників;
- в) тарифних ставок для службовців;
- г) мінімальної заробітної плати;
- д) посадових окладів для службовців;
- е) середньої ставки (окладу) для працівників.

3. *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 дотація;
- б) індексація грошових доходів населення;
- в) мінімальна заробітна плата;
- г) соціальний кредит;

- д) компенсація;
- е) інфляція.

4. *Основна заробітна плата встановлюється у вигляді:*

- а) доплат;
- б) надбавок для службовців;
- в) тарифних ставок;
- г) премій;
- д) компенсаційних виплат⁴
- е) тарифних ставок і відрядних розцінок для робітників.

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

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

6. *Додаткова заробітна плата включає:*

- а) виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік;
- б) тарифні ставки;
- в) компенсаційні виплати. Передбачені чинним законодавством;
- г) посадові оклади⁴
- д) премії, пов'язані із виконанням виробничих функцій;
- е) компенсаційні виплати. Які не передбачені актами чинного законодавства.

7. *Розмір мінімальної заробітної плати встановлюються Верховною Радою України за поданням __ не рідше одного разу на рік:*

- а) Президента України;
- б) Кабінету Міністрів України;
- в) Міністерства праці та соціальної політики України;
- г) організацій роботодавців та представників професійних спілок;
- д) Голови Верховної Ради України;
- е) Уповноваженого з питань захисту прав людини.

8. *На основі чого формується сітка (схема посадових окладів) ?*

- а) міжкваліфікаційних співвідношень розмірів тарифних ставок;
- б) вартісної величини мінімального споживчого бюджету⁴
- в) мінімальної заробітної плати;
- г) тарифної ставки робітника I розряду;
- д) вартісної величини межі малозабезпеченості;
- е) середньої заробітної плати.

9. *В яких формах виплачується заробітна плата ?*

- а) номінальній;
- б) натуральній;
- в) валютній;
- г) грошовій;
- д) реальній;
- е) еквівалентній.

10. *Як оплачується час простою, що виник не з вини працівника ?*

- а) оплачується за спеціально встановленими розцінками;

- б) за ним зберігається середній заробіток, якщо виникла виробнича ситуація, небезпечна для навколишнього природного середовища;
- в) проводиться доплата у розмірі двох третин тарифної ставки;
- г) оплачується з розрахунку не нижче від третини тарифної ставки;
- д) оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки;
- е) оплачується за зниженими розцінками.

11. *Відрахування із заробітної плати можуть здійснюватися тільки у випадках, передбачених:*

- а) колективним договором;
- б) трудовим договором;
- в) законодавством;
- г) генеральною угодою;
- д) правилами внутрішнього трудового розпорядку;
- е) посадовою інструкцією.

12. *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) Конституції України;
- д) галузевих, регіональних угодах;
- е) законі про Державний бюджет України.

13. *Яке джерело (форма) трудового права може передбачити часткову виплату заробітної плати натурою ?*

- а) рішення суду;
- б) трудовий договір;
- в) правила внутрішнього трудового розпорядку;
- г) колективний договір;
- д) наукова доктрина;
- е) посадова інструкція.

14. *Як називається система оплати праці, згідно з якою розмір заробітної плати залежить від кінцевих результатів праці (вробленої продукції, виконаних робіт, наданих послуг і тощо) ?*

- а) почасова;
- б) тарифна;
- в) посадова;
- г) преміальна;
- д) відрядна;
- е) погодинна.

15. *Винагорода за роботу, виконану відповідно до встановлення норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). – це:*

- а) мінімальна заробітна плата;
- б) додаткова заробітна плата;
- в) місячна заробітна плата;
- г) середня заробітна плата;
- д) основна заробітна плата;
- е) компенсаційна виплата.

Завдання 1

Черговий слюсар-сантехнік згідно з графіком змінності працював з 20.00 суботи до 8.00 неділі.

Яким чином буде оплачена ця зміна ?

Завдання 2

В зв'язку з заборгованістю по аліментах на неповнолітніх дітей, із заробітної плати Ковальчука здійснювалися відрахування в розмірі 70% заробітку.

Чи правомірні такі дії ?

Завдання 3

Проців звільнився з роботи за власним бажанням у зв'язку з переїздом до іншої місцевості. На його неодноразові прохання провести з ним кінцевий розрахунок роботодавець відповідав обіцянками, але розрахунку не здійснював, посилаючись, зокрема, на заборгованість Проціва за проживання в гуртожитку.

Ставши до роботи на іншому підприємстві, Проців звернувся до суду з позовом зобов'язати попереднього роботодавця провести з ним розрахунок і виплатити середній заробіток за весь час затримки розрахунку.

Чи законні вимоги Проціва ? У якому порядку може бути стягнута заборгованість за проживання в гуртожитку ?

Завдання 4

Наказом від 10 вересня 2013 р. Козловський був призначений на посаду вагаря товарної станції. Зарплата ж йому нараховувалася із розрахунку окладу комірника, що був нижчий на 100 грн. від окладу вагаря.

Козловський вимагав від адміністрації виплатити різницю в окладах.

Адміністрація відмовила у задоволенні його вимог, посилаючись на те, що Козловському було відомо при вступі на роботу про умови оплати праці. Він приймався на роботу вагаря, але зарплату повинен був отримувати комірника.

На підставі якого окладу повинна оплачуватися праця Козловського ?

Завдання 5

Санітарка фельдшерського пункту Дмитрук звернулася до виборного органу первинної профспілкової організації установи із проханням захистити її право на додаткову оплату за суміщення професій. У заяві вона пояснила, що крім своєї роботи, впродовж зимового періоду виконувала також обов'язки кочегара, забезпечуючи пічне опалення, яким обладнане приміщення, а тому просила виплатити їй листопад – квітень 50% зарплати кочегара. Представник роботодавця на засіданні виборного органу первинної профспілкової організації заперечував проти такої оплати, мотивуючи тим, що Дмитрук виконувала роботу кочегара з власної ініціативи. У вільний від роботи час. Адміністрація цю роботу їй не доручала. Крім того, з'ясувалося, що Дмитрук працює санітаркою фельдшерського пункту за сумісництвом, а основна її робота – медсестра санаторію «Карпати».

Проаналізуйте ситуацію. Як оплачується робота за сумісництвом та в разі суміщення професій і посад ?

Завдання 6

Через відсутність готівки і невиплату у зв'язку з цим більше двох місяців зарплати працівникам виборний орган первинної профспілкової організації лікєро – горілчаного заводу звернувся до роботодавця із пропозицією здійснити виплату заробітної плати в натуральній формі, продукцією заводу.

Роботодавець не заперечував проти цього, враховуючи, що аналогічна практика існує на багатьох підприємствах. Але при цьому він наполягав на укладенні додаткової угоди до колективного договору з виборним органом первинної профспілкової організації, якою б передбачалися умови розрахунків із працівниками заводу замість зарплати грошовими знаками.

Не дочекавшись укладення такої угоди, бухгалтерія заводу провела розрахунки і доручила відділу зберігання готової продукції видати всім працівникам в порядку авансу по 20 пляшок горілки з подальшим перерахуванням при кінцевих розрахунках на кінець місяця.

Чи дозволяється здійснювати виплату заробітної плати виготовленою продукцією ?

Індивідуальні завдання для самостійної роботи студентів

1. Аналіз поняття «заробітна плата» та «оплата праці».
2. Методи правового регулювання оплати праці.
3. Визначити чим заробітна плата відрізняється від оплати праці за цивільно-правовими договорами ?
4. Розглянути поняття тарифної системи та її основні елементи.
5. Як встановлюються норми праці та її види ?
6. Як встановлюється мінімальний розмір заробітної плати і для чого він існує ?
7. Розглянути гарантії та компенсації у трудовому праві.
8. Проаналізувати правову охорону заробітної плати.
9. Відповідальність роботодавця за незаконну затримку виплати нарахованої заробітної плати.

ТЕМА 11: Дисципліна праці

1. Поняття дисципліни праці та методи її забезпечення.
2. Внутрішній трудовий розпорядок
3. Заохочення.
4. Дисциплінарна відповідальність.

Методичні вказівки

Взаємовідносини роботодавця та найманих працівників регулюються нормативно-правовими актами з питань праці. Зміст цих актів та їх неухильне додержання повинні стимулювати створення таких соціально-трудова відносин, які б забезпечили ефективний розвиток як суб'єкта господарської діяльності, так і найманих працівників та суспільства в цілому. І роботодавець. І найманий працівник мають усвідомити необхідність безумовного додержання ними вимог законодавства про працю та вживати необхідних заходів щодо забезпечення виконання у повному обсязі покладених на них трудових обов'язків та використання прав, наданих їм законодавством.

Студентам необхідно розглянути таку категорію, як «дисципліна праці».

У праві категорія «дисципліна праці» розглядається в чотирьох аспектах: а) як інститут трудового права; б) як принцип трудового права; в) як елемент трудових відносин; г) як фактична поведінка.

Необхідною умовою підвищення продуктивності праці і ефективності виробництва є чіткий трудовий розпорядок на кожному підприємстві, в установі, в організації, а також надійна організація управління.

Внутрішній трудовий розпорядок є порядком поведінки та взаємодії між працівниками і роботодавцем у процесі здійснення трудової діяльності на конкретному підприємстві.

Студентам необхідно розглянути сутність внутрішнього трудового розпорядку. Розкрити елементи внутрішнього трудового розпорядку, а саме: *основні трудові права та обов'язки працівників і роботодавця; режим робочого часу; порядок застосування заходів заохочення; порядок притягнення працівників до відповідальності.*

Сутність внутрішнього трудового розпорядку полягає в тому, щоб забезпечити необхідну організацію праці незалежно від умов її застосування, підпорядкувати діяльність людей у процесі неухильному дотриманню встановленого порядку праці.

Нормативні акти, що регулюють внутрішній трудовий розпорядок, поділяються на: 1) акти загального призначення (КЗпП України, Типові правила внутрішнього трудового розпорядку робітників і службовців підприємств, установ, організацій та ін.); 2) акти спеціального призначення.

Вони враховують особливості окремих галузей господарства, а також особливості праці окремих категорій працівників (спеціальне законодавство, статuti і положення про дисципліну, галузеві правила внутрішнього трудового розпорядку та ін.).

Студентам необхідно приділити увагу поняттю правил внутрішнього трудового розпорядку. Оскільки вони займають центральне місце в системі нормативних актів.

Слід визначити особливості регулювання трудового розпорядку (в першу чергу щодо дисциплінарної відповідальності) окремих категорій працівників (суддів, державних службовців та ін.) можуть бути визначені у спеціальних законах України («Про державну службу», «Про судоустрій та статус суддів» та ін.).

Обов'язки працівників можуть встановлюватися також у технологічних і посадових інструкціях, інструкціях з охорони праці, пожежної безпеки, інших нормативних актах. Роботодавець має право видавати накази, що стосуються обов'язків окремих працівників. Такі накази і розпорядження є обов'язковими до виконання, якщо вони не суперечать нормативно-правовим актам, а також нормативними актами керівника підприємства. Накази і розпорядження роботодавця не є нормативними актами, але можуть бути віднесені до категорії актів застосування права. Керівнику у своїх наказах та розпорядженнях не може вийти за межі нормативних приписів (правових норм). Невиконання наказів та розпоряджень роботодавця є порушенням трудової дисципліни.

Студентам необхідно розглянути поняття заохочення. *Заохочення за працю* – це публічне визнання результатів заслуг працівника та його успіхів у роботі. Відповідно до ст. 143 КЗпП України до працівника підприємств. Установ, організацій можуть застосовуватися будь-які заохочення, що містяться в затверджених трудовими колективами правилах внутрішнього трудового розпорядку.

Заохочення поділяються на : 1) за способом впливу на працівників – на моральні (подяка. Нагородження Почесною грамотою. Занесення в Книгу пошани та на Дошку пошани тощо) та матеріальні (премії, цінні подарунки тощо); 2) за сферою дії – загальні, що застосовуються до будь-якого працівника, та спеціальні, що застосовуються до певних категорій працівників чи визначених галузях господарства; 3) за суб'єктами, які їх застосовують, - заохочення, що застосовуються роботодавцем, та заохочення, що застосовуються державними органами. Допускається одночасне застосування декількох видів заохочення. Протягом строку дії дисциплінарного стягнення заходи заохочення до працівників не застосовуються. Заохочення заносяться до трудових книжок працівників відповідно до правил їх ведення.

Студентам необхідно приділити увагу такому закону, як : Закон України «Про державну службу»; Закону України «Про державні нагороди».

Державні нагороди України є вищою формою відзначення громадян за видатні заслуги в розвитку економіки, науки, культури, соціальної сфери, захисті Вітчизни, охороні конституційних прав і свобод людини, державному будівництві та громадській діяльності, за інші заслуги перед Україною.

Студентам необхідно з'ясувати які в Україні є одрина; почесні звання; національні, державні премії. З'ясувати порядок вручення державних нагород.

Дисциплінарна відповідальність працівників є одним із видів юридичної відповідальності, що встановлена законодавством за противоправну поведінку працівника. Вона є обов'язком працівника понести покарання, передбачене нормами законодавства про працю. за протиправне невиконання чи неналежне виконання своїх трудових обов'язків. Підставою для притягнення до дисциплінарної відповідальності є дисциплінарний проступок. Суб'єктом дисциплінарного проступку є фізична осудна особа, яка перебуває у трудових правовідносинах (працівник) та вчинила дисциплінарний проступок. Об'єктом дисциплінарного проступку є внутрішній трудовий розпорядок, зокрема такий його елемент, як трудові обов'язки. Суб'єктивною стороною дисциплінарного проступку є вина, тобто психічне ставлення працівника до вчиненої дії чи бездіяльності та її наслідків, виражене у формі умислу або необережності. Об'єктивна сторона дисциплінарного проступку складається з противоправної поведінки суб'єкта, шкідливих наслідків та причинного зв'язку між ними.

Студентам необхідно розглянути два види дисциплінарної відповідальності: *загальну та спеціальну*. З'ясувати їх відмінності.

Відповідно до ст. 147 КзпП України за порушення трудової дисципліни до працівника застосовується тільки один із заходів стягнення – *догана чи звільнення*.

Трудові спори з питань накладення дисциплінарних стягнень вирішуються в установленому законодавством порядку.

Студентам необхідно приділити увагу положенням, які *не вважаються дисциплінарними стягненнями*.

Певним чином відрізняється *дисциплінарна відповідальність державних службовців*. До державного службовця згідно із Законом України від 16 грудня 1993 р. № 3723 – XII «Про державну службу» застосовуються дисциплінарні стягнення за:

1) невиконання чи неналежне виконання службових обов'язків; 2) перевищення своїх повноважень; 3) порушення обмежень, пов'язаних з походженням державної служби; 4) вчинок, який порочить його як державного службовця або дискредитує державний орган, в якому він працює.

Стосовно державних службовців відповідно до Порядку, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 13 червня 2000 р. № 950, може бути проведено службове розслідування – комплекс заходів, що здійснюються з метою уточнення причин та умов. Котрі сприяли вчиненню правопорушення, відповідальність за яке передбачено законодавством України, та ступеня вини особи (осіб), яка вчинила це правопорушення. Студентам необхідно більш детально розглянути поняття службового розслідування, з'ясувати причини при яких воно проводиться.

Студентам необхідно приділити увагу *дисциплінарній відповідальності суддів*. Спеціальну дисциплінарну відповідальність судді несуть на підставі Закону України від 7 липня 2010 р. № 24543 – VI «Про судоустрій і статус суддів».

Тестові завдання

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

- а) працівників освіти;
- б) працівників фермерських господарств;
- в) працівників медичних установ;
- г) суддів;
- д) керівників підприємства, установ, організацій та їхніх заступників⁴
- е) головних бухгалтерів підприємств, установ, організацій та їхніх заступників.

2. *До випадків звільнення як виду дисциплінарного стягнення за порушення трудової дисципліни належить:*

- а) порушення правил прийому на роботу;
- б) вчинення аморального проступку;
- в) прогул без поважних причин;
- г) скасування допуску до державної таємниці⁴
- д) поява на роботі у нетверезому стані;
- е) виявлена невідповідність працівника займаній посаді внаслідок недостатньої кваліфікації.

3. *До випадків звільнення як виду дисциплінарного стягнення за порушення трудової дисципліни належить:*

- а) вчинення за місцем роботи дрібного розкрадання майна роботодавця, встановленого вироком суду, що набрав законної сили;
- б) вчинення аморального проступку;
- в) поява на роботі у нетверезому стані;
- г) порушення правил прийому на роботу;
- д) виявлена невідповідність працівника займаній посаді внаслідок недостатньої кваліфікації;
- е) винні дії керівника підприємства, внаслідок чого заробітна плата виплачується несвоєчасно.

4. *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;
- д) режим робочого часу;
- е) виробнича дисципліна.

5. *Вкажіть види дисциплінарної відповідальності за трудовим правом України:*

- а) загальна;
- б) обмежена;
- в) кратна;
- г) спеціальна;
- д) підвищена;
- е) особлива.

6. *Вкажіть види дисциплінарних стягнень, загальної дисциплінарної відповідальності, що передбачені Кодексом законів про працю України:*

- а) сувора догана;
- б) догана з переведенням нижче оплачувану посаду;
- в) догана з останнім попередженням;
- г) догана;
- д) звільнення;
- е) звільнення з позбавленням класного чину.

7. *До державних службовців, крім дисциплінарних стягнень, передбачених законодавством про працю, можуть застосовуватися такі заходи дисциплінарного впливу:*

- а) попередження про неповну службу відповідальність;
- б) звільнення з позбавленням класного чину;
- в) звільнення з подальшою заборотою обіймати державні посади;
- г) затримка до одного року у присвоєнні чергового рангу або призначення на вищу посаду;
- д) затримка до двох років у присвоєнні чергового рангу;
- е) сувора догана.

8. *Право ініціювати питання про дисциплінарну відповідальність судді належить:*

- а) голові спеціалізованого суду;
- б) голові обласної державної адміністрації;
- в) народним депутатом України;
- г) суддям вищого суду;
- д) Вищій кваліфікаційній комісії суддів України;
- е) Вищій раді юстиції.

9. *До прокурорсько-слідчих працівників можуть бути застосовані такі дисциплінарні стягнення:*

- а) догана;
- б) пониження в посаді;
- в) сувора догана;
- г) позбавлення класного чину;
- д) позбавлення почесного звання;
- е) позбавлення грошової премії.

10. *Вкажіть максимальний строк застосування до працівників загальної дисциплінарної відповідальності, який обчислюється з дня вчинення трудового порушення:*

- а) три місяці;
- б) чотири місяці;
- в) п'ять місяців;
- г) шість місяців;
- д) сім місяців;

е) два місяці.

11. Чи можуть застосуватися заходи заохочення протягом строку дії дисциплінарного стягнення:

- а) так;
- б) ні.

12. Дисциплінарне стягнення до судді застосовується не пізніше _____ міс. після дисциплінарного проступку.

13. Заохочення заносяться до _____ працівників відповідно до правил їх ведення.

14. Працівника може бути притягнуто до загальної дисциплінарної відповідальності не пізніше _____ міс.

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

Завдання

Завдання 1

Правилами внутрішнього трудового розпорядку приватного підприємства «Океан», розробленими і затвердженими одноособово директором підприємства, передбачалось застосування таких дисциплінарних стягнень, як зауваження, попередження про невідповідальність займаній посаді, звільнення.

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

Завдання 2

Перевіркою контрольно-ревізійного управління фінансово-господарської діяльності підприємства за дворічний період було встановлено десять фактів порушення фінансової дисципліни головним бухгалтером підприємства. На підставі акта КРУ головного бухгалтера було звільнено за систематичне невиконання покладених на нього трудових обов'язків.

Чи правомірно було застосоване дисциплінарне стягнення ?

Завдання 3

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

Чи правомірно було накладене дисциплінарне стягнення ?

Завдання 4

Начальник цеху автомобільного заводу (м. Луцьк) оголосив сувору догану чотирьом працівникам за те, що вони не відвідують організованих для них курсів підвищення кваліфікації та погано вивчають рекомендований матеріал. Обов'язковість навчання начальник цеху мотивував тим, що завод отримує нове устаткування, а працівники з ним мало знайомі.

У КТС, куди звернулися працівники із заявою про зняття дисциплінарного стягнення, з'ясувалося, що у цеху, де вони працюють, відбуваються ремонтні роботи, а тому більшість робітників, зокрема і вони, перебувають у відпустках без збереження заробітної плати. Оскільки ніхто з ними не узгоджував необхідність навчання на курсах, матеріал, що там подають, їм знайомий та беручи до уваги, що відвідування курсів не оплачується, вони просили зняти дисциплінарні стягнення і зобов'язати начальника цеху вибачитися перед ними.

Обґрунтуйте рішення КТС.

Завдання 5

Директор друкарні наказом від 8 червня звільнив з роботи друкаря Протасова за відмову від поїздки для приймання друкарської машинки, що мало місце 10 травня. За рішенням суду, куди звернувся Протасов, він був поновлений на роботі. 20 червня директор видав наказ про поновлення Протасова на роботі і одночасно цим наказом оголосив йому догану.

Чи правомірно оголошена догана ?

Завдання 6

15 січня бухгалтером Сорокіною через недбалість було неправильно оформлено накладну на видачу матеріальних цінностей. Внаслідок чого підприємству завдано матеріальної шкоди на суму 50 грн. Цей факт було виявлено під час аудиторської перевірки 30 липня цього ж року, а 5 серпня цього ж року наказом директора підприємства Сорокіній було оголошено догану.

Чи правомірно застосоване це стягнення ?

Індивідуальні завдання для самостійної роботи студентів

1. Розглянути поняття «дисципліна праці».
2. Методи забезпечення дисципліни праці.
3. Поняття внутрішнього трудового розпорядку та нормативні акти які його регулюють.
4. Поняття та види заохочень.
5. В якому випадку застосовуються заохочення ?
6. Розглянути види державних нагород які встановлені в Україні та який порядок нагородження ними ?
7. Визначення дисциплінарного проступку та його склад.
8. Види дисциплінарної відповідальності у трудовому праві.
9. Порядок застосування дисциплінарних стягнень.
10. Особливості порядку притягнення до дисциплінарної відповідальності державних службовців, який встановлений законодавством.
11. Особливості притягнення до дисциплінарної відповідальності суддів.

Тема 12 : Матеріальна відповідальність сторін трудового правовідношення

1. Загальна характеристика матеріальної відповідальності.
2. Поняття та функції матеріальної відповідальності.
3. Підстава та умови матеріальної відповідальності.
4. Види матеріальної відповідальності працівників.
5. Визначення розміру шкоди, заподіяної працівникам, та порядок її відшкодування.
6. Матеріальна відповідальність роботодавця перед працівником.

Методичні вказівки

Матеріальна відповідальність сторін трудового договору – це обов’язок однієї сторони трудового договору (працівника або роботодавця) відшкодувати шкоду, заподіяну другій стороні внаслідок винного, протиправного невиконання чи неналежного виконання своїх трудових обов’язків.

Студентам необхідно розкрити загальну характеристику матеріальної відповідальності. Розглянути такі статті Конституції України (ст. 13, 56, 66, 68), КЗпП України (ст. 130 – 138, 173, 236, 237).

Студентам слід розглянути поняття та функції матеріальної відповідальності. Правовий інститут матеріальної відповідальності за трудовим законодавством виконує правовідновлювальну, гарантійну, попереджувально-виховну функції.

Підставою настання матеріальної відповідальності працівників є трудове майнове правопорушення, тобто невиконання або неналежне виконання працівником покладених на нього обов'язків, в результаті чого підприємству, установі чи організації була завдана майнова шкода. Заподіяна роботодавцеві шкода повинна біти дійсною.

Студентам необхідно розглянути способи заподіяння шкоди, а саме (зіссуття, знищення, втрата грошових сум, втрата чи обезцінення майнових документів, необхідність зробити надлишкові чи штрафні виплати, недостача, неправильне використання грошових сум, привласнення та ін.)

Протиправна поведінка – це поведінка працівника, який не виконує чи неналежним чином виконує трудові обов'язки, передбачені приписами правових норм, трудовими договорами, наказами та розпорядженнями роботодавця.

Вина працівника – це його психічне ставлення до вчиненого ним протиправного діяння та його наслідків, внутрішня сторона протиправної поведінки. Студентам слід розгляну причинний зв'язок між протиправною і винною дією чи бездіяльністю працівника і майновою шкодою, яка сталася.

Студентам необхідно розглянути види матеріальної відповідальності, які залежно від порядку притягнення, розміру заподіяної шкоди та обсягу відшкодування матеріальної відповідальності працівника за трудовим законодавством може бути двох видів – *обмеженою або повною*.

Студентам слід розглянути питання відносно якого визначається розмір шкоди. Розмір дійсної шкоди є саме тим критерієм, за допомогою якого точно встановлюється сума, що підлягає відшкодуванню працівником з урахуванням виду відповідальності, ступеня вини. Конкретної обстановки, за якої було заподіяно шкоду, його майнового стану.

Матеріальна відповідальність за трудовим правом є двосторонньою, тобто не тільки працівник несе матеріальну відповідальність перед роботодавцем за заподіяну йому шкоду, а й роботодавець несе матеріальну відповідальність перед працівником за шкоду заподіяну йому у зв'язку з виконанням останнім своїх трудових обов'язків.

Ст. 153 КЗпП України зобов'язує роботодавця створювати для всіх працюючих безпечні і нешкідливі умови праці, то на нього покладено матеріальну відповідальність за шкоду. Заподіяну працівникові порушенням установлених цією статтею обов'язків. Студентам слід теж приділити певну увагу матеріальної відповідальності роботодавця.

Тестові завдання

1. *Видами матеріальної відповідальності працівника за трудовим правом є:*

- а) неповна;
- б) часткова;
- в) бригадна;
- г) індивідуальна;
- д) повна;
- е) обмежена.

2. *За загальними правилами здатність суб'єкта нести матеріальну відповідальність за трудовим правом настає з _____ років.*

3. *Суб'єктами матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну роботодавцю, не може бути:*

- а) позаштатні працівники;
- б) тимчасові працівники;
- в) сумісники;
- г) неповнолітні;
- д) особи, які працюють за договором підяду;
- е) сезонні працівники.

4. *На працівників не може бути покладена матеріальна відповідальність за шкоду. Заподіяну роботодавцю:*

- а) з необережності;
- б) у нетверезому стані;
- в) заподіяну зайвими грошовими виплатами;
- г) знеціненням документів;
- д) яка належить до категорії нормального виробничо-господарського ризику;
- е) під час проведення надурочних робіт.

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

- а) працівника;
- б) роботодавця;
- в) виборний профспілковий орган;
- г) КТС;
- д) правоохоронні органи;
- е) суд.

6. *Основним видом матеріальної відповідальності працівників за шкоду, заподіяну роботодавцю, є :*

- а) бригадна матеріальна відповідальність;
- б) часткова матеріальна відповідальність;
- в) обмежена матеріальна відповідальність;
- г) неповна матеріальна відповідальність;
- д) індивідуальна матеріальна відповідальність;
- е) повна матеріальна відповідальність.

7. *За шкоду, заподіяну роботодавцю під час виконання трудових обов'язків, працівники, з вини яких заподіяно шкоду, несуть матеріальну відповідальність у розмірі прямої дійсної шкоди, але не більше:*

- а) мінімальної заробітної плати;
- б) розміру нанесеної шкоди;
- в) свого середнього місячного заробітку;
- г) розміру, вказаного у рішенні суду;
- д) розміру, вказаного у розпорядженні роботодавця;
- е) розміру завданих збитків.

8. *Роботодавець може запровадити колективну (бригадну) відповідальність:*

- а) КТС;
- б) керівником бригади;
- в) виборним органом первинної профспілкової організації;
- г) Держгірпромнаглядом;
- д) державною інспекцією праці;
- е) трудовим колективом.

9. *Договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність повинен бути переукладений у таких випадках:*

- а) під час зміни виду робіт, які виконує бригада;
- б) під час вибуття з колективу бригади половини її первісного складу;
- в) з підстав, передбачених договором;
- г) на вимогу бригади;
- д) на вимогу роботодавця;
- е) у разі зміни керівника бригади.

10. *Законодавством передбачено кратний розмір покриття шкоди, завданих роботодавцеві розкраданням, знищенням, недостачею або втратою:*

- а) інструментів;

- б) вимірювальних приладів;
- в) дорогоцінних металів;
- г) спеціального одягу;
- д) грошових цінностей;
- е) бланки цінних паперів.

11. Розпорядження роботодавця про покриття шкоди працівниками в розмірі, що не перевищує середнього місячного заробітку, має бути зроблено не пізніше _____ тиж. з дня виявлення заподіяної шкоди і звернено до виконання не раніше _____ днів із дня повідомлення про це працівників.

12. Суд, визначаючи розмір шкоди, що підлягає покриттю, враховує:

- а) ступінь вини працівника;
- б) факт укладення договору про матеріальну відповідальність;
- в) кількість непрацевдатних, які перебувають на утриманні у працівника;
- г) конкретну обстановку. За якої шкоду було заподіяно;
- д) заробітну плату працівника;
- е) трудові обов'язки працівника.

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

- а) податку на прибуток;
- б) норми прибутку;
- в) балансової вартості;
- г) вини;
- д) розміру податку на додану вартість.

14. Розпорядження роботодавця про покриття шкоди працівниками має бути зроблено не пізніше _____ тижні з дня виявлення заподіяної працівником шкоди.

15. Шкода заподіяна працівником, стягується за :

- а) розпорядженням роботодавця, якщо розмір шкоди не перевищує двох місячних заробітків працівника;
- б) розпорядженням роботодавця, якщо розмір шкоди не перевищує середньомісячного заробітку працівника;
- в) рішенням трудового колективу;
- г) рішенням профспілкового органу;
- д) рішенням комісії по трудових спорах;
- е) розпорядженням головного бухгалтера.

Завдання

Завдання 1

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

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

Чи підлягає позов бази задоволенню ?

Завдання 2

у гардеробі установи через халатність гардеробниці Петрової було вкладено зданий на зберігання плащ. Керівництво установи виплатило потерпілому 800 грн. і поставило вимогу перед

Петровою добровільно внести цю суму до каси або дати згоду на відрахування із її зарплати. Гардеробниця відмовилася виконувати вимогу адміністрації, мотивуючи тим, що :

- з нею не було укладено договір про повну матеріальну відповідальність;
- адміністрація не створила належних умов праці, оскільки під час перерви для відпочинку і харчування (тривалістю одну годину) її ніхто не підмінював.

Адміністрація не взяла до уваги пояснення Петрової і стягнула із її зарплати 600 грн. Місячний оклад гардеробниці становить 700 грн.

Петрова звернулася до місцевого суду. Вирішіть справу.

Завдання 3

Байдюк, виконуючи обов'язки майстра з виготовлення надгробних пам'ятників у Белозерському райпобуткомбінаті Херсонської області, приймав замовлення від населення, привласнивши при цьому отримані від замовників гроші на загальну суму 2690 грн. Із позовом до райпобуткомбінату звернулося 20 громадян. Справа розглядається у місцевому суді.

Вирішіть цю справу. Поясніть порядок відшкодування завданої Байдюком шкоди. Норми якого законодавства тут потрібно застосувати ?

Завдання 4

У касира Іванківа на день видачі зарплати працівникам підприємства раптово погіршився стан здоров'я. Він попросив бухгалтера цього самого підприємства Костіва провести видачу готівки. Оскільки вважав, що останній є матеріально відповідальною особою. Наступного дня було виявлено недостачу готівкових коштів у касі підприємства.

Керівник підприємства видав наказ, яким зобов'язав Костіва повернути всю суму нанесених збитків. Бухгалтер не погодився з таким наказом та оскаржив його до суду. У своїй заяві він зазначив, що усі гроші, які залишилися після розрахунків з працівниками, було повернуто до каси підприємства. Куди зникли 3800 грн, він не знає, а відповідальність повинен нести головний касир підприємства Саєнко, який особисто прийняв від нього залишок невикористаної заробітної плати в сумі 1200 грн.

Вирішіть справу.

Завдання 5

Водій ТзОВ «Веселка» Кунтій самовільно, без дозволу керівництва, використав автомобіль у власних інтересах для перевезення особистого майна. Під час цього рейсу Кунтій намагався проїхати по дорозі, на якій проводилися ремонтні роботи, внаслідок чого автомобіль перекинувся, був поламаний і простояв на ремонті 7 днів.

Директор ТзОВ стягнув із заробітної плати Кунтія вартість ремонтних робіт, пошкоджених деталей, пального, мастильних матеріалів. Внаслідок цього загальна сума стягнення становила 1860 грн. Середня заробітна плата Кунтія 980 грн.

Кунтій проти стягнення заперечував і звернувся до юрисконсульта ТзОВ за роз'ясненням щодо правомірності дій директора.

Виступіть у ролі юрисконсульта.

Завдання 6

Водій Супрун із бази «Промарматура» у порядку централізованого постачання привіз на завод виробу з металу. Згідно із накладною Супрун здав, а Матвіїв, завідувач складу заводу, розписався у прийомі 8 тонн металу та поставив штамп про прийом. На наступний день було виявлено недостачу металу у кількості 4 тонн. Завод звернувся із позовом до Матвіїва, Супруна і Чортківської контори постачання і збуту, де працював Супрун, про стягнення вартості металу. У суді Матвіїв вказав, що прийняв метал по накладній та не перевіряв кількості виробів та вагу, оскільки ваги були зламані. Недостача металу, за його словами, була наслідком недовантаження базою «Промарматура».

Як повинен бути вирішений спір ?

1. Поняття матеріальної відповідальності сторін трудового договору та їх види.
2. Функції матеріальної відповідальності працівників.
3. Чим відрізняється матеріальна відповідальність працівника від майнової цивільно-правової відповідальності ?
4. Що є підставою та які умови матеріальної відповідальності працівника ?
5. Види матеріальної відповідальності працівника.
6. Обмежена матеріальна відповідальність працівника.
7. Повна матеріальна відповідальність працівника.
8. Як визначається розмір шкоди, заподіяної працівником ?
9. У якому порядку покривається шкода, заподіяна працівником ?
10. Що підлягає врахуванню при визначенні розміру відшкодування ?
11. Підстави матеріальної відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові.

Тема 13 : Охорона праці

1. Поняття охорони праці.
2. Основні принципи державної політики в галузі охорони праці.
3. Гарантії прав працівників на охорону праці під час укладення трудового договору та під час роботи.
4. Організація охорони праці на виробництві.
5. Нормативно-правові акти з охорони праці.
6. Регулювання охорони праці у колективному договорі, угоді.
7. Навчання з питань охорони праці. Види інструктажу.
8. Обов'язкові медичні огляди працівників певних категорій
9. Розслідування та облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій.

Методичні вказівки

Конституція України закріпила право громадян на охорону їх життя і здоров'я в процесі трудової діяльності. Основним об'єктом правового захисту в ній є людина як найвища соціальна цінність, її права і її свободи, гарантії їх реалізації.

Стаття 3 Конституції передбачає, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю.

Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави.

З метою реалізації права громадян на охорону їх життя і здоров'я в процесі трудової діяльності Верховна Рада України 14 жовтня 1992 р. прийняла Закон «Про охорону праці», який регулює відносини між роботодавцем і працівником з питань безпеки, гігієни праці в Україні. У зв'язку з прийняттям 23 вересня 1999 р. Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності » до Закону України «Про охорону праці» 21 листопада 2001 р. студентам необхідно вивчити ці Закони.

Охороною праці у вузькому розумінні відповідно вважається система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів. Спрямованих на забезпечення життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності (ст. 1 Закону України «Про охорону праці»).

Студентам слід розглянути основні принципи державної політики в галузі охорони праці.

При укладенні трудового договору громадянин має бути поінформований роботодавцем під розписку про умови праці на підприємстві, наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих фактів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я та про права працівника на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору. Студентам слід затонути питання гарантії прав працівників на охорону праці під час укладення трудового договору та під роботи.

Роботодавець зобов'язаний створити в кожному структурному підрозділі і на робочому місці умови праці відповідно до вимог нормативних актів, а також забезпечити додержання прав працівників, гарантованих законодавством про охорону праці. З цією метою роботодавець створює на підприємстві відповідні служби і призначає посадових осіб, які забезпечують вирішення конкретних питань охорони праці, затверджує інструкції про їх обов'язки, права та відповідальність за виконання покладених на них функцій.

Нормативно-правові акти з охорони праці мають на меті забезпечити захист організму працюючих від фізичних травм і впливу технічних засобів, що використовуються в процесі праці. У них визначаються правила безпечного ведення робіт, належного устаткування машин, верстатів тощо. Студентам слід приділити увагу санітарним правилам, інструкціям з охорони праці.

Важливою правовою формою планування заходів щодо охорони праці є угода роботодавця з профспілками чи іншими уповноваженими на представництво трудовим колективом органом, що додається до колективного договору (ст. 161 КЗпП).

Студентам слід приділити увагу поняттю інструктажу. Усі працівники на роботі і в процесі роботи проходять на підприємстві інструктаж (навчання) з питань охорони праці, надання першої медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків, про правила поведінки при виконанні аварійних ситуацій.

На всебічну охорону праці спрямовані також норми, які передбачають при влаштуванні на роботу і в процесі роботи обов'язкові та періодичні медичні огляди працівників. Порядок проведення медичних оглядів працівників певних категорій, затверджено наказом Міністерства охорони здоров'я України від 21 травня 2007 р. № 246.

Студентам слід розглянути питання виявлення і запобігання нещасних випадків, своєчасне розслідування та облік нещасних випадків, професійних захворювань, аварій.

Тестові завдання

1. *Охорона праці як система заходів засобів спрямована на збереження*

- а) засобів індивідуального захисту, що надаються працівникові у користування;
- б) життя людини у процесі трудової діяльності;
- в) майна роботодавця;
- г) майна людини у процесі трудової діяльності;
- д) здоров'я людини у процесі трудової діяльності;
- е) дисципліни праці.

2. *Які джерела (форми) трудового права можуть встановлювати пільги і компенсації працівникам, зайнятим на роботах із важкими та шкідливими умовами праці ?*

- а) колективні договори;
- б) правила внутрішнього трудового розпорядку;
- в) Кримінальний кодекс України;
- г) Закон України «Про охорону праці»;
- д) Цивільний кодекс України;
- е) Закон України «Про пільги і компенсації працівникам, зайнятим на роботах з важкими і шкідливими умовами праці».

3. *Система яких заходів та засобів утворює поняття охорони праці, встановлене Законом України «Про охорону праці» ?*

- а) правових;
- б) гуманітарних;
- в) соціально-економічних;
- г) економічних;
- д) технологічних;
- е) санітарно-медичних.

4. *До яких джерел (форм) трудового права належать правила, положення, інструкції з охорони праці ?*

- а) нормативно-правових договорів⁴
- б) правових звичаїв;
- в) судових прецедентів;
- г) актів соціального партнерства;
- д) нормативно-правових актів ?
- е) колективних угод.

5. *Хто зобов'язаний створити безпечні та здорові умови праці на підприємствах, в установах, організаціях ?*

- а) виборний орган первинної профспілкової організації;
- б) працівник;
- в) комісія з питань охорони праці;
- г) роботодавець;
- д) уповноважена найманими працівниками особа з питань охорони праці;
- е) профспілка.

6. *У разі роз'язного характеру роботи допускається виплата грошової компенсації працівникам, зайнятим на роботах із важкими та шкідливими умовами праці, для придбання:*

- а) лікувально-профілактичного харчування;
- б) газової солоної води;
- в) санаторно-курортної путівки⁴
- г) засобів колективного захисту;
- д) навчальних матеріалів;
- е) молока.

7. *Основною метою проведення атестації робочих місць за умовами праці є сприяння реалізації права на :*

- а) ведення колективних переговорів;
- б) оплату праці;
- в) заробітну плату;
- г) страйк;
- д) здорові та безпечні умови праці;
- е) відпочинок.

8. *За підсумками розслідування професійного захворювання роботодавець складає акт за встановленою формою, один примірник якого він зобов'язаний видати потерпілому або іншій заінтересованій особі не пізніше _____ днів з моменту закінчення розслідування.*

9. *Хто може скасувати припис спеціаліста служби охорони праці ?*

- а) профспілка;
- б) уповноважена особа найманими працівниками з охорони праці;
- в) працівник;
- г) роботодавець;
- д) комісія з питань охорони праці підприємства;
- е) трудовий колектив.

10. *Які працівники проходять обов'язкові медичні огляди згідно з Законом України «Про охорону праці» ?*

- а) жінки;
- б) працівники, що зайняті на важких роботах;
- в) інваліди;
- г) усі працівники;
- д) працівники, що зайняті на роботах, де є потреба у професійному доборі;
- е) лише керівні працівники.

11. У разі відмови роботодавця скласти про нещасний випадок питання вирішується:

- а) безпосереднім керівником працівника;
- б) комісією з питань охорони праці;
- в) органами представництва найманих працівників;
- г) посадовою особою органу державного нагляду за охороною праці;
- д) профспілковою організацією;
- е) службою охорони праці.

12. За характером і часом проведення інструктажі з питань охорони праці поділяються на :

- а) позаплановий;
- б) щоквартальний;
- в) контрольний;
- г) виробничий;
- д) внутрішній;
- е) первинний.

13. Протягом якого терміну роботодавець може оскаржити у судовому порядку рішення про стягнення з нього штрафу за порушення законодавства про охорону праці ?

- а) місячного;
- б) тримісячного;
- в) шестимісячного;
- г) річного;
- д) дворічного;
- е) трирічного.

14. Хто здійснює громадський контроль за дотриманням законодавства про охорону праці ?

- а) державний інспектор праці;
- б) уповноважена найманими працівниками особа з питань охорони праці;
- в) роботодавець;
- г) служба охорони праці;
- д) професійна спілка;
- е) інспектор Держгірпромнагляду.

15. Який характер мають рішення, що приймаються комісією з питань охорони праці підприємств ?

- а) обов'язковий ;
- б) рекомендаційний;
- в) досудовий;
- г) проектний;
- д) істотний.

Завдання

Завдання 1

Волощук, яка працювала у будівельно-монтажному управлінні, звернулася до суду з позовом про стягнення оплати за вимушений прогул у сумі 320 грн. Вона вказала, що була усунена від роботи за відмову виїхати у відрядження. Відмову мотивувала тим, що є вагітною. Волощук просила забезпечити її роботою за місцем розташування будівельно-монтажного управління. В чому їй було відмовлено. На суді представник будівельно-монтажного управління пояснив, що у трудовому договорі з Волощук була передбачена така умова, як постійні поїздки в інші міста на будівельні ділянки, за що вона отримувала спеціальну доплату.

Яке рішення повинен прийняти суд ?

Завдання 2

Працівник Пархоменко, перебуваючи у стані алкогольного сп'яніння, упав з висоти і був тяжко травмований. За результатами розслідування встановлено виробничий травматизм. Крім виплат за рахунок загальнообов'язкового соціального страхування, керівник заводу призначив виплату працівникові одноразової допомоги, яку Пархоменко одержав наступного місяця.

Працівники заводу, знаючи потерпілого як злісного порушника трудової та виробничої дисципліни, вважали, що керівник діяв неправильно, і вимагали перегляду цього рішення. Вимога працівників була ухвалена на конференції профспілкової організації і передана керівникові.

Керівник звернувся до юрисконсульта заводу, щоб той надав правове обґрунтування законності вимог працівників. Виступіть у ролі юрисконсульта та дайте правове обґрунтування законності вимог працівників.

Завдання 3

За угодою про співпрацю між взуттєвою фабрикою та середньою школою передбачалося, що учні старших класів, за їхнім бажанням, можуть працювати на фабриці у вільний від навчання час. Списки охочих працювати затверджувалися директором школи, і це дозволяло їм у дні роботи на фабриці пропускати останні два уроки.

Тривалість роботи учнів за цією самою угодою встановлювалася 6 годин на день. Оплата праці здійснювалася за відрядними розцінками, встановленими для дорослих працівників. У рахунок коштів. Виділених для оплати відпусток учням, фабрика зобов'язувалася побудувати для школи плавальний басейн.

Батьківська рада школи, яка відповідно до ст.188 КЗпП України була закликає дати згоду на підтримку угоди, поставила вимогу, щоб усім дітям, які працюватимуть на фабриці, були оформлені трудові книжки і завдяки цьому вони мали трудовий стаж.

Оцініть вказані вище дії з огляду на їхню відповідність чинному законодавству.

Завдання 4

У червні на фабриці проводилося навчання та перевірка знань з охорони праці. Згідно з наказом керівника таке навчання повинен був пройти також майстер Пимоненко. Останній відмовився від навчання, посилаючись на те, що у травні цього самого року він проходив підвищення кваліфікації у столичному вищому закладі, зокрема з питань охорони праці. До того ж у складі комісії, що проводила навчання і перевірку знань на фабриці, входив викладач. Який навчав Пимоненка під час проходження підвищення кваліфікації.

Не звертаючи уваги на доводи Пимоненка, керівник фабрики видав наказ, оголосивши йому догану за порушення трудової дисципліни. Оскаржуючи наказ до комісії по трудових спорах, працівник зазначив, що комісія фабрики з навчання та перевірки знань не навчала його питань охорони праці, а тому не мала морального права перевіряти його знання. До того ж комісія була нелегітимною. Оскільки у її складі був державний інспектор територіального управління Державного комітету України промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду, роботу якого фабрика не оплатила, та новоприйнятий член профспілки, до складу якої сам Пимоненко не належить.

Дайте правовий аналіз ситуації. Чи правомірні вимоги Пимоненка ?

Завдання 5

Черговий електрик заводу залізобетонних виробів Марченко за власні кошти придбав на ринку спеціальні гумові рукавиці, оскільки йому на заводі вони не були видані в строки, установлені нормами.

Чи будуть йому компенсувати ці витрати ?

Завдання 6

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

Чи правомірно це ?

1. Поняття охорони праці та його зміст.
2. Правове регулювання організації охорони праці на виробництві.
3. Правовий статус служби охорони праці на підприємстві.
4. Навчання, інструктаж і перевірка знань працівників з питань охорони праці.
5. Розслідування нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві.

Тема 14 : Трудові спори

1. Поняття, види та причини трудових спорів.
2. Порядок розгляду індивідуальних трудових спорів.
3. Порядок вирішення колективних трудових спорів.
4. Право на страйк та порядок його реалізації.

Методичні вказівки

Важливими трудовими правами працівників. Закріпленими в ст. 2 КЗпП України, є право вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку та право на звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади.

В сучасних умовах правовою засадою розгляду трудових спорів є глава XV «індивідуальні трудові спори» КЗпП України, Закон України від 3 березня 1998 р. № 137/98 – ВР «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», а також інші нормативно-правові акти.

Студентам необхідно детально розглянути поняття, види та причини трудових спорів. *Трудові спори* – це неврегульовані шляхом безпосередніх переговорів розбіжності між сторонами соціально-трудова відносин щодо застосування законодавства нових чи зміни існуючих умов праці, що передані на розгляд уповноваженого юрисдикційного органу. Підставою виникнення трудового спору є наявність певного юридичного складу, а саме складного юридичного факту.

Індивідуальні трудові спори – це неврегульовані розбіжності між працівником і роботодавцем щодо укладення, виконання та розірвання трудового договору, дотримання норм трудового законодавства, які стали предметом розгляду юрисдикційного органу. Студентам необхідно розглянути порядок розгляду трудового спору, а також поняття КТС – це виборний орган трудового колективу. Який утворюється на підставі, в установі, організації для вирішення індивідуальних трудових спорів шляхом пошуку взаємоприйнятних рішень і примирення сторін.

КТС обирається на всіх підприємствах із численністю 15 та більше чоловік, може бути створена як на певний строк, так і безстроково.

Студентам слід визначити спори, які розглядає КТС, функціональне призначення цього органу.

Для забезпечення судового захисту в ст. 124 Конституції України встановлено принципи здійснення правосуддя виключно судами, неприпустимості делегування функцій судів та їх привласнення іншими органами чи посадовими особами, а також визначено юрисдикцією судів.

При вивченні цієї теми студентам слід приділити увагу судовому розгляду і порядку позовного провадження як трудовий спір, що вирішується в КТС, тобто як вимогу працівника до підприємства, установи, організації. У ст. 233 КЗпП України передбачено, що працівник може звернутися із заявою про вирішення трудового безпосередньо до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у справах про звільнення – у місячний строк із дня вручення йому копії про звільнення або з дня видання трудової книжки (наказ та трудова книжка є доказами, що підтверджують звільнення та його підстави.)

Відповідно до ч. 2 ст. 2 КЗпП України працівники мають право на вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) у встановленому законом порядку. Порядок розгляду цієї категорії спорів регулюється Законом України від 3 березня 1998 р. № 137/98 – ВР «Про порядок вирішення колективних трудових спорів» (конфліктів) та низкою інших нормативно-правових актів,

зокрема численними актами, затвердженими наказами Національної служби посередництва та примирення. Велике значення для ефективного вирішення колективних трудових спорів мають конвенції та рекомендації МОП, зокрема, конвенції № 98 «Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів» 1949 р. (ратифікована Україною 11 серпня 1956 р.) та 154 «Про сприяння колективним переговорам» 1981 р. (ратифікована Україною 4 лютого 1994 р.), а також рекомендації № 92 «Про добровільне примирення і арбітраж» 1951 р. № 130 «Про розгляд скарг на підприємствах з метою їх вирішення» 1967 р. та № 163 «Про сприяння колективним переговорам» 1981 р.

Колективний трудовий спір (конфлікт) – це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудова відносин, щодо : а) встановлення нових або зміни існуючих умов праці та виробничого побуту; б) укладення чи зміни колективного договору, угоди; в) виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; г) невиконання вимог законодавства про працю.

Студентам необхідно розглянути класифікацію трудових спорів, хто виступає сторонами колективного спору. Колективний трудовий спір виникає з моменту, коли уповноважений представницький орган найманих працівників одержав від роботодавця повідомлення про повну або часткову відмову в задоволенні колективних вимог і ухвалив рішення про незгоду з рішенням власника або коли строки розгляду вимог закінчилися, а відповіді від власника не надійшло.

Студентам необхідно розглянути що таке – примірня комісія, трудовий арбітраж.

Студентам слід розглянути більш детально поняття страйку. *Страйк* – це тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками підприємства (структурного підрозділу) з метою вирішення колективного трудового спору.

Тестові завдання

1. *Вкажіть строк, протягом якого працівник може оскаржити звільнення до суду:*

- а) один місяць;
- б) три місяці;
- в) шість місяців;
- г) дев'ять місяців;
- д) один рік;
- е) три роки.

2. *Склад КТС підприємства, установи, організації визначається :*

- а) виборним органом профспілки;
- б) загальними зборами трудового колективу;
- в) власником за погодженням із трудовим колективом;
- г) конференцією трудового колективу;
- д) об'єднанням роботодавців;
- е) наказом роботодавця.

3. *Голова КТС обирається :*

- а) загальними зборами трудового колективу;
- б) комісією по трудових спорах;
- в) трудовими колективами підрозділів;
- г) конференцією трудового колективу;
- д) профспілкою;
- е) роботодавцем.

4. *Індивідуальний трудовий спір підлягає розглядові в КТС у випадку:*

- а) якщо працівник не врегулював розбіжності під час безпосередніх переговорів з роботодавцем;
- б) якщо суд відмовив працівникові у задоволенні позову;
- в) якщо профспілка відмовляється захищати інтереси працівника;
- г) якщо працівник не є членом профспілки;

- д) якщо працівник не може звернутися до іншого органу з вирішення трудових спорів;
- е) якщо на підприємстві відсутня профспілка.

5. КТС зобов'язаний розглянути трудовий спір у _____ денний строк з дня подання заяви.

6. Нез'явлення працівника на засідання КТС є підставою для:

- а) відкладення розгляду заяви працівника на наступне засідання;
- б) прийняття рішення КТС про зняття заяви з розгляду, якщо працівник не з'явився на засідання КТС без поважних причин;
- в) відмови у реєстрації заяви;
- г) прийняття рішення КТС про відмову у прийнятті заяви;
- д) скасування заяви працівника до суду для розгляду;
- е) закриття справи.

7. У разі незгоди з рішенням КТС працівник або роботодавець може оскаржити її рішення до суду в _____ денний строк з дня вручення їм виписки з протоколу комісії чи його копії.

8. Індивідуальний трудовий спір виникає з моменту:

- а) звернення працівника до КТС;
- б) відмови роботодавця врегулювати розбіжність;
- в) звернення працівника до суду;
- г) відмови в реєстрації позовної заяви в суді;
- д) відмови в реєстрації заяви в КТС;
- е) відмови працівника врегулювати розбіжність.

9. Сторонами індивідуального трудового спору є :

- а) працівник;
- б) профспілка;
- в) КТС;
- г) суд;
- д) роботодавець;
- е) трудовий колектив.

10. Органами, які розглядають індивідуальні трудові спори, є :

- а) КТС;
- б) господарські суди;
- в) товариські суди;
- г) місцеві суди;
- д) третейські суди;
- е) рада трудового колективу.

11. Безпосередньо в районних, районних в місці, міських чи міськрайонних судах розглядається спори про відмову у прийнятті на роботу:

- а) одиноких матерів;
- б) жінок, які мають дітей віком до трьох років;
- в) жінок, які мають трьох і більше дітей;
- г) жінок, які мають дитину інваліда;
- д) неповнолітніх;
- е) осіб, яким не виповнилося 18 років.

12. Голова КТС обирається:

- а) шляхом голосування загальними зборами трудового колективу;
- б) комісією по трудових спорах;
- в) колективами підрозділів;

- г) більшістю голосів присутніх членів трудового колективу (делегатів конференції);
- д) рішенням зборів (конференції) трудового колективу;
- е) роботодавцем.

13. *Збори трудового колективу для утворення КТС вважаються правомочними, якщо:*

- а) на них присутні представники роботодавця та профспілкового органу і більше половини делегатів конференції;
- б) присутні більше половини членів трудового колективу та колективів підрозділів підприємств, установ, організацій;
- в) присутні більше половини членів трудового колективу;
- г) присутні 2/3 членів трудового колективу;
- д) присутні більше половини обраних делегатів;
- е) присутні 7 і більше членів КТС.

14. *Якщо рішення КТС не було оскаржене, воно підлягає виконанню роботодавцем у триденний строк. За винятком випадків:*

- а) незаконного встановлення випробування під час прийняття на роботу;
- б) незаконної відмови в прийнятті на роботу;
- в) незаконного переведення працівника на іншу роботу;
- г) незаконного звільнення працівника;
- д) відмови працівника від переведення на іншу місцевість;
- е) невиплати працівникові заробітної плати.

15. *У який строк працівникові або роботодавцю вручаються копії рішення КТС (у днях) ?*

Завдання

Завдання 1

Економіст заводу «Фотон» Кушнір був звільнений з роботи 15 квітня. 20 квітня він захворів і до 25 травня перебував на стаціонарному лікуванні. А 10 червня він звернувся до районного суду про поновлення його на роботі, оскільки вважав, що був звільнений неправомірно.

Чи буде прийнята судом його заява до розгляду ?

Завдання 2

Робітник заводу «Медпрепарат» Яценко не погодився з рішенням комісії по трудових спорах, отримавши 10 квітня виписку з протоколу засідання комісії. 22 січня він звернувся з позовною заявою до суду. Але суд не прийняв його заяву, мотивуючи пропуском 10-тиденного строку, передбаченого законодавством для оскарження рішення КТС.

Чи правомірні дії суду ?

Завдання 3

Працівник АТ «Атек» Назаров звернувся до суду з позовною заявою про скасування наказу про накладення на нього дисциплінарного стягнення.

Але суд не прийняв цієї заяви до розгляду, мотивуючи, що Назаров мав попередньо звернутися до комісії по трудових спорах.

Чи правомірні дії суду ?

Завдання 4

Юрисконсульт універмагу Вернигора був тимчасово переведений на посаду завідувача відділу кредиту з більш високою зарплатою. Тут він працював один рік і сім місяців, після чого на підставі наказу директора знову почав виконувати обов'язки юрисконсульта.

Вернигора вважав, що за ним має бути збережено протягом двох тижнів заробітну плату завідувача відділу кредиту. Директор універмагу відмовився задовольнити вимоги останнього і крім

того рекомендував його звернутися до суду, оскільки трудові спори керівних працівників згідно зі ст. 232 КЗпП України розглядається саме судами.

Вернигора звернувся з позовом до суду.

Виступіть у ролі судді та проведіть прийом позивача.

Завдання 5

У КТС подали заяву двоє робітників, що не погоджувалися зі встановленням для них графіком відпусток, термінів надання чергових відпусток у зимові місяці. Набірник Сидоренко мотивував свою незгоду тим, що він, як учень загальноосвітньої вечірньої школи, має право на відпустку в літку. Слюсар Герасімів теж просив надати відпустку в літній період, оскільки він два роки поспіль використовував відпустку взимку, а цього року хотів би поїхати відпочивати на Південь разом з дітьми учнями.

Вирішіть спір. Чи вправі КТС розглядати такі спори ?

Завдання 6

Колектив дитячого садка «Кораблік» Одеського порту звернувся з вимогою до керівництва порту про виплату заборгованості із заробітної плати за 3 місяці. Для вирішення спору була утворена примирна комісія, до якої увійшли директор дитячого садка та старший бухгалтер бухгалтерії порту, однак протягом тижня рішення комісією прийнято не було, і працівники дитячого садка оголосили батькам дітей про те, що дитячий садок працювати не буде у зв'язку із страйком.

Чи правомірне рішення про проведення страйку ?

Який порядок його проведення ?

Індивідуальні завдання для самостійної роботи студентів

1. Трудові спори та їх види.
2. Органи, які розглядають індивідуальні трудові спори.
3. Порядок створення комісії з трудових спорів.
4. Розгляд трудового спору у комісії з трудових спорів .
5. Порядок і строк оскарження рішення комісії з трудових спорів.
6. Сторони колективних трудових спорів (конфліктів).
7. Формування вимог найманих працівників.
8. Момент виникнення колективного трудового спору.
9. Як утворюється примирна комісія та які її повноваження ?
10. Створення трудового арбітражу та його повноваження.
11. Завдання і повноваження Національної служби посередництва і примирення.
12. Поняття страйку і порядок його проведення.

Нормативні матеріали

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України – 1996.
2. Господарський кодекс України від 16 січня 2003 р.
3. Закон України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. - № 2
4. Закон України «Про господарські товариства» від 19 вересня 1991 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1991. - № 49.
5. Закон України «Про державну службу» від 16 грудня 1993 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 52.
6. Закон України «Про індексацію грошових доходів населення» від 25 квітня 1997 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1998. - № 2.
7. Закон України «Про зайнятість населення» від 1 березня 1991 р.// Відомості Верховної Ради УРСР. – 1991. - № 14.
8. Закон України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1993. - № 36.
9. Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1995. - № 17.

10. Закон України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1992. - № 49.
11. Закон України «Про боротьбу з корупцією» від 5 жовтня 1995 р. // відомості Верховної Ради України. – 1995. - № 34.
12. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 р. // Відомості Верховної Ради України – 1998. - № 34.
13. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1999. - № 45.
14. Закон України «Про сільськогосподарську кооперацію» від 17 липня 1997 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1997. - № 39.
15. Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування» від 7 червня 2001 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2001. - № 33.
16. Закон України «Про споживчу кооперацію» від 10 квітня 1992 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1992. - № 30
17. Закон України «Про фермерське господарство» від 19 червня 2003 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2003. - № 45.
18. Закон України «Про організації роботодавців» від 24 травня 2001 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2001. - № 32.
19. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. - № 50.
20. Постанова Кабінету Міністрів України «про тривалість робочого дня працівників органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування» від 10 грудня 1993. № 1010.
21. Постанова Кабінету Міністрів України від 28 березня 1997р. «Про затвердження списку робіт і сезонних галузей» // Людина і праця. – 1997. - № 5.
22. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про Міністерство праці та соціальної політики України» від 2 листопада 2006р.
23. Указ Президента України «Про запровадження на території України регіональних графіків початку дня» від 26 квітня 1995 р. № 334/95.
24. Положення про Національну службу посередництва і примирення, затвержене Указом Президента України від 17 листопада 1998 р.
25. Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2004-2005 рр., укладена 19 квітня 2004 р.
26. Постанова Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. // Урядовий кур'єр. – 1993. – 21 січ.
27. Постанова Пленуму Верховного Суду України від 24 грудня 1999 р. «Про практику застосування законодавства про оплату праці».
28. Рекомендації щодо надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці, затверджений наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 10 жовтня 1997 р. // Праця і зарплата. – 1997. - № 23.
29. Рішення Конституційного Суду України від 29 жовтня 1998 р. (справа про профспілку, що діє на підприємстві) // Офіційний вісник України. – 1998. - № 45.
30. Рішення Конституційного Суду України від 9 липня 1998 р. (справа про тлумачення терміна «законодавство») // Офіційний вісник України. – 1998. - № 32.
31. Роз'яснення Міністерства праці України від 12 лютого 1997 р. «Щодо практичного застосування частини першої статті 5 та частини четвертої статті 24 Закону України Про відпустки» // Людина і праця. – 1997. - № 2-3.
32. Роз'яснення Міністерства праці України від 20 липня 1995р. «Про поділ щорічної відпустки працівників, яка надається у календарних днях» // Людина і праця. – 1995р. - № 8.
33. Конвенція Міжнародної Організації праці про скасування примусової праці від 25 червня 1957 р. № 105, ратифікована Законом України від 5 жовтня 2000 р.
34. Конвенція Міжнародної організації праці про примусову чи обов'язкову працю від 10 червня 1930 р. № 29 // Міжнародне законодавство про охорону праці. – 1997. – Т.1

35. Конвенція Міжнародної організації праці № 155 про безпеку та гігієну праці та виробниче середовище (1981 р.) – Міжнародне законодавство про охорону праці: конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці. – К., 1997. – Т.1.

36. Конвенція Міжнародної організації праці про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця № 158 (1982 р.) – Міжнародне законодавство про охорону праці: Конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці // Людина і праця. – 1994. - № 4.

37. Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців підприємств, установ, організацій, затверджені Постановою Держкомпраці СРСР за погодженням з ВЦРПС від 20 липня 1984 р.

Рекомендована література

1. Прокопенко В.І. Предмет трудового права України: Посіб. – К., 1995.
2. Колодій А.М. Принципи права України. – К., 1998.
3. Заржицький о., Литвин О. Склад трудових процесуальних правовідносин // Право України. – 2007. - № 8.
4. Данилюк о. Фактичні склади у трудовому праві України // Право України. – 2007. - № 7.
5. Буряк В.Я. Трудові спори: порядок їх вирішення в Україні. – к.: Т-во «Знання»; КОО, 2003. - 234 с.
6. Лазар В.В. Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі: Монографія. – Луганськ: Література, 2004. – 202 с.
7. Пилипенко П.Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин. – К.: Т-во «Знання»; КОО, 2003. – 331 с.
8. Бойко М.Д. Трудове право України: Навчальний посібник. – К.: Атіка, 2007.- 405 с.
9. Трудове право України: Практикум. – Х.: ТОВ «Одіссей», 2004. – 234 с.
10. Трудове право: підручник . В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко та ін.; за ред.. В.В. Жернакова. – Х.: Право, 2012.- 496 с.
11. Попов С.В. Форми реалізації права на працю (Текст): монографія / С.В. Попов. – Х.: ФІНН, 2009. -336с.
12. Хуторян Н.М. Теоритичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин/ Н.М. Хуторян. – к.: ІДПНАН України, 2002. – 264 с.
13. Швець Н.М. Право на страйк та умови його реалізації: монографія \ Н.М. Швець. – Х.: Право, 2009. – 224с.
14. Щербина В.І. Функції трудового права / В.І. Щербина. – Д.: Акад. митної служби України, 2007. – 425 с.