

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**ЧЕРНІВЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**  
**ІМЕНІ ЮРІЯ ФЕДЬКОВИЧА**

**Гетьманцева Н.Д., Вакарюк Л.В.,  
Козуб І.Г., Орловський О.Я.**

**ТРУДОВЕ ПРАВО**  
**навчальний посібник по вивченню**  
**навчальної дисципліни для студентів ОР «Бакалавр»**  
**за спеціальністю 081 «Право»**



**Чернівці**  
**Чернівецький національний університет**  
**2020**

УДК: 349.2(477(075.8) ББК: 67.9(4УКР)305я73

ББК:67.9(4УКР)305я73

Г 449

Друкується за ухвалою вченої ради  
Чернівецького національного університету  
імені Юрія Федьковича  
Протокол № 6 від 23 червня 2020 р.

**Рецензенти: доктор юридичних наук, професор,  
Вишновецька Світлана Василівна,**  
завідувачка кафедри цивільного права і процесу  
національного авіаційного університету;  
**доктор юридичних наук, доцент,  
Міщук Михайло Олександрович,**  
учений секретар Рівненського обласного інституту  
післядипломної педагогічної освіти

**Гетьманцева Н.Д., Вакарюк Л.В., Козуб І.Г., Орловський О.Я.**

Навчальний посібник по вивченню навчальної дисципліни для студентів ОР «Бакалавр» за спеціальністю 081 «Право». Чернівці: Чернівецький нац., ун-т, 2020. 311 с.

Навчальний посібник підготовлений колективом кафедри приватного права Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича. Він розроблений у відповідності з робочою програмою навчального курсу дисципліни «Трудове право» для спеціальності 081 «Право» та завершеним навчальним виданням, необхідним і достатнім для повного вивчення курсу «Трудове право». Навчальний посібник містить по кожній темі курсу контрольні питання для самоперевірки знань здобувачів освіти, Практичні завдання, розроблені на підставі судової практики, методичні вказівки до вивчення курсу, перелік рекомендованої літератури. Навчальний посібник призначений для проведення практичних занять зі студентами юридичних факультетів з нормативної дисципліни «Трудове право».

© Чернівецький національний університет, 2020

© Гетьманцева Н.Д., Вакарюк Л.В., Козуб І.Г., Орловський О.Я., 2020

## **Зміст**

**Передмова.**

**Програма курсу.**

**Теми та зміст лекційних занять.**

**Перелік практичних занять, питання для самоконтролю.**

**Практичні завдання.**

**Методичні рекомендації до вивчення тем.**

**Перелік рекомендованої літератури.**

## **Передмова**

Сучасні умови господарювання породжують попит на висококваліфікованих юристів, які обізнані не лише з чинним законодавством у сфері найманої праці, але й вміло володіють набутими навичками та знаннями своєї професійної діяльності, активно беруть участь у захисті трудових прав громадян та вміло і ефективно застосовують на практиці норми трудового законодавства. Тому система вищої освіти повинна закласти стійкий фундамент для реалізації успішної професійної кар'єри кожного випускника. Не секрет, що сьогодні працевлаштування випускників юридичних спеціальностей бажає кращого, оскільки значна кількість невідготовлених абітурієнтів й надалі поширює практику вступу у так звані престижні ВУЗи, що веде, в кінцевому рахунку, до неконкурентноздатності таких «спеціалістів» на ринку праці. Тому основними показниками конкурентоспроможності та професійної зрілості майбутнього юриста - фахівця своєї справи, стають, насамперед, бажання та вміння, готовність не просто здійснювати професійну діяльність в стандартних напрямках, а й реалізовувати свого роду інноваційні рішення професійних завдань, що викликані цифровими технологіями. Здатність майбутнього юриста швидко та ефективно знаходити вирішення проблем, що виникають в юридичній практиці стає головним критерієм їхньої компетентності та професіоналізму. Тому професія юриста вимагає певної сукупності компетентностей для дієвого регулювання як правових питань життєдіяльності кожної особистості, так і правових проблем економічної і соціальної життєдіяльності суспільства в цілому. Сучасна система вищої освіти кожного ВУЗу повинна забезпечити соціалізацію майбутнього юриста, шляхом входження його в самостійне трудове життя, закласти відповідний фундамент для реалізації успішної професійної кар'єри молодого юриста.

В даний час на ринку праці повинні бути затребувані юристи нового покоління, які здатні діяти швидко і ефективно та самостійно приймати професійні рішення в правовому полі. А задля цього необхідне ефективне навчання.

## Програма курсу.

### МЕТА ТА ЗАВДАННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Трудове право – невід’ємна частина правової структури країн з ринковою економікою. Воно є гнучким інструментом держави, причому широкого спектра дії і багатоцільового призначення, соціальним амортизатором, що представляє велику цінність з точки зору забезпечення соціального миру, нормального функціонування виробництва та суспільства в цілому. Одне із завдань трудового права полягає в тому, щоб забезпечити правові умови для узгодження інтересів працівника, роботодавця і держави, забезпечити впорядкування і регулювання ринку робочої сили, оптимальні умови її виробничого використання, гармонізацію соціальних відносин. Тому розвинута система трудових норм – це необхідна умова ефективного використання людських ресурсів, зростання продуктивності праці, культури праці, ефективності та стабільності економіки в цілому. Все це вимагає, перш за все, підготовки висококваліфікованих юридичних кадрів, які б забезпечили як якісну розробку законів, так і правильне застосування їх на практиці. Дана обставина викликає необхідність глибокого вивчення основних правових понять, категорій та конструкцій трудового права, тому **метою** трудового права як галузі є:

а) дати студентам наступні **знання та розуміння** у предметній сфері трудового права:

- ✓ доктрини трудового права як правової категорії;
- ✓ соціального призначення трудового права;
- ✓ чинників, що визначають природу самостійності галузі трудового права;
- ✓ поєднання приватного і публічного у правовому регулюванні трудових правовідносин;

- ✓ природи права на працю як форми виявлення сутності трудового права;
- ✓ дискримінації в сфері праці як негативного явища суспільства;
- ✓ сутності та ролі соціального партнерства у трудових правовідносинах;
- ✓ гарантій реалізації права на працю при прийнятті на роботу, під час виконання трудової функції та припиненні трудових правовідносин;
- ✓ правової природи відповідальності у трудовому праві та специфіки її застосування на практиці;
- ✓ механізму захисту трудових прав працівників у сфері найманої праці;
- ✓ порядку і процедури розгляду індивідуальних та колективних трудових спорів (конфліктів);
- ✓ міжнародних трудових стандартів і тенденцій розвитку трудового права;

б) виробити у студентів наступні **когнітивні вміння** у предметній сфері трудового права:

- ✓ здатність застосовувати трудовправовий інструментарій та набуті навички і вміння для розв'язання проблемних практичних ситуацій у рамках інститутів трудового права зокрема і сфері трудового права загалом;
- ✓ розпізнавати у системі правових явищ трудові відносини;
- ✓ розрізняти межі державного і договірної регулювання трудових відносин;
- ✓ застосовувати гармонійно на практиці поєднання централізованого і локального регулювання трудових відносин;
- ✓ здатність використовувати уміння та навички для складання різного роду документації у сфері трудового права;
- ✓ забезпечувати і надавати на доктринальному та практичному рівнях кваліфіковані висновки у сфері трудового права;

- ✓ здійснювати аналіз і вирішувати практичні ситуації з огляду соціальної природи трудового права;
- в) прищепити студентам наступні **практичні навички** у предметній сфері трудового права:
  - ✓ застосування до вирішення практичних задач категорійно-понятійного апарату трудового права;
  - ✓ розпізнавання у системі правових явищ будь-яких конструкцій трудовправового інструментарію;
  - ✓ застосування адекватного приватно й публічно-правовій природі трудових відносин методологічного інструментарію до аналізу правової дійсності;
  - ✓ визначення належних та достатніх аргументів для обґрунтування природи трудових відносин у практичній діяльності;
  - ✓ визначення за окремими проявами та їх зовнішніми ознаками правової природи конкретного трудовправового явища;
  - ✓ виявлення природи трудовправових явищ та їх впливу на можливі наслідки прийнятих рішень у практичній діяльності;
  - ✓ застосування національних та міжнародних нормативно-правових актів для гармонійного поєднання соціального і виробничого інтересів сторін трудового договору у практичній діяльності;
  - ✓ використання на доктринальному і практичному рівнях, в тому числі шляхом національних та міжнародних судових інституцій досвіду ефективного захисту трудових прав працівників у сфері найманої праці.

***Предметом вивчення навчальної дисципліни є:***

- ✓ чинники, що визначають природу самостійності галузі трудового права: предмет, метод, режим(и), принципи, функції трудового права;
- ✓ система та ієрархія джерел трудового права;



- ✓ доктрина трудового права як правова юридична категорія;
- ✓ правова природа права на працю та її сутність;
- ✓ правова природа трудового договору та інших юридичних фактів у механізмі виникнення, зміни та припинення трудових відносин;
- ✓ трудове право і економіка та їх вплив на забезпечення зайнятості населення і оплату праці;
- ✓ централізоване і локальне правове регулювання умов праці;
- ✓ правові засади встановлення робочого часу та часу відпочинку;
- ✓ правова природа заробітної плати та її сутність;
- ✓ основні засади соціальної політики у сфері праці;
- ✓ природа юридичної відповідальності в трудовому праві: дисциплінарна відповідальність, матеріальна відповідальність;
- ✓ охорона праці як правова категорія;
- ✓ правові засади вирішення трудових спорів (конфліктів): порядок і процедури їх вирішення;
- ✓ механізм захисту трудових прав сторін трудових відносин;
- ✓ національна та міжнародна судова практика в механізмі захисту трудових прав;
- ✓ філософсько-методологічний інструментарій та категорійно-понятійний апарат науки трудового права.

Основними **завданнями** вивчення студентами дисципліни **«Трудове право»** є:

- ✓ формування наукового світогляду студентів;
- ✓ підвищення правової культури бакалаврів у сфері трудового права;
- ✓ опанування студентами категорійно-понятійного апарату трудового права;
- ✓ опанування студентами основоположними ідеями, концепціями, юридичними конструкціями трудового права;

- ✓ засвоєння студентами правових засад права на працю та гарантій його реалізації;
- ✓ формування у студентів умінь самостійно аналізувати та оцінювати юридичну практику з позицій особливостей застосування праці в суспільному виробництві;
- ✓ вироблення в студентів певних навичок оформлювати одержані результати теоретичного пізнання трудового права у практичні документи, наукові повідомлення, доповіді, реферати, тощо;
- ✓ уміння визначати природу трудових відносин та відрізнити трудові договори від цивільних, пов'язаних з працею;
- ✓ набуття навиків складання різного роду правової документації, що передбачають використання знань і умінь з трудового права.

В результаті вивчення навчальної дисципліни «Трудове право» **студент буде знати та розуміти:**

- ✓ категорійно-понятійний апарат трудового права;
- ✓ місце трудового права у системі права;
- ✓ особливості доктрини трудового права;
- ✓ основні концепції трудового права;
- ✓ поняття і специфіку норм трудового права;
- ✓ витоки та сутність принципів трудового права;
- ✓ місце права на працю в системі прав людини;
- ✓ природну сутність та характерні ознаки трудових відносин;
- ✓ характерні особливості права на працю у змісті правового статусу працівника;
- ✓ сутність галузі трудового права та виявлення напрямків його реформування;
- ✓ судову практику в сфері трудового права.

**Студент буде уміти:**

- ✓ володіти базовим категорійно-понятійним апаратом трудового права;

- ✓ міркувати, критично мислити, порівнювати, аналізувати, узагальнювати та обирати оптимальне рішення з-поміж альтернативних рішень і підходів у сфері трудового права;
- ✓ вільно оперувати основними правовими конструкціями і поняттями сфери трудового права;
- ✓ самостійно опрацьовувати, з множинних джерел, правову інформацію сфери трудового права;
- ✓ використовувати знання з галузі трудового права та вибудовувати систему належної правової аргументації під час розв'язання конкретних практичних ситуацій;
- ✓ правильно обирати необхідні підходи, прийоми, засоби та методи для аналізу конкретної правової ситуації, що виникла у сфері трудового права;
- ✓ захищати трудові права та інтереси працівників у сфері найманої праці, базуючись на правових знаннях;
- ✓ надавати кваліфіковану правову допомогу іншим суб'єктам трудового права.
- ✓ використовувати знання про універсальні властивості та особливості норм трудового права та трудових відносин;
- ✓ формулювати необхідні висновки та практичні рекомендації під час застосування трудового законодавства на практиці;
- ✓ застосовувати набуті знання галузі у повсякденній практичній професійній діяльності.

### 3. ОПИС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

#### «ТРУДОВЕ ПРАВО»

##### 3.1. СІТКА ГОДИН (загальна інформація)

Найменування показників	Галузь знань, напрям підготовки, освітньо-кваліфікаційний рівень	Характеристика навчальної дисципліни	
		денна форма навчання	заочна форма навчання
Кількість кредитів: 4	Галузь знань: <b>08 «Право»</b>	Нормативна навчальна дисципліна	
Змістових модулів: 2	Напрямок підготовки: <b>081 «Право»</b>	Рік підготовки:	
Індивідуальне науково-дослідне завдання: <b>реферати і тематичні доповіді</b>		3-й	3-й
Загальна кількість годин: 120		Семестр	
Тижневих годин для денної форми навчання:		VI	VI
Аудиторних:	Освітньо-кваліфікаційний рівень: <b>Бакалавр</b>	Лекції	
		30 год.	6 год.
		Практичні заняття	
		45 год.	10 год.
		Самостійна робота	
		45 год.	104 год.
		Форма підсумкового контролю: <b>екзамен</b>	

Самостійної роботи студента:45 год. / тиждень		
--------------------------------------------------------	--	--

**Примітка:** *Співвідношення кількості годин аудиторних занять до самостійної і індивідуальної роботи становить:*  
*для денної форми навчання – 1/1.5;*  
*для заочної форми навчання – 1/6.*

### 3.2. СТРУКТУРА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ «ТРУДОВЕ ПРАВО»

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин											
	денна форма						заочна форма					
	усього	у тому числі					усього	у тому числі				
		лекційні	практичні	лабораторні	індивідуальні заняття	самостійна робота		лекційні	практичні	лабораторні	індивідуальні заняття	самостійна робота
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
<b>Модуль 1</b>												
<b>Змістовий модуль 1. Трудове право (загальна частина)</b>												
<b>Тема 1.1</b> Предмет, метод, функції, принципи і місце трудового права в системі права	10	2	4	-	-	4	12	1	1	-	-	10
<b>Тема 1.2</b> Джерела трудового права	5	1	2	-	-	2	8	-	-	-	-	8
<b>Тема 1.3.</b> Суб'єкти трудового права	5	1	2	-	-	2	10	-	-	-	-	10

<b>Тема 1.4.</b> Соціальне партнерство у сфері соціально-трудових відносин	10	2	4	-	-	4	12	1	1	-	-	10
<b>Тема 1.5.</b> Правові засади регулювання зайнятості населення	6	2	2	-	-	2	7	-	1	-	-	6
Разом за змістовим модулем 1	36	8	14	-	-	14	49	2	3	-	-	44
<b>Модуль 2</b>												
<b>Змістовий модуль 2. Трудове право (особлива частина).</b>												
<b>Тема 2.1.</b> Трудовий договір	36	10	13	-	-	13	16	2	4	-	-	10
<b>Тема 2.2</b> Робочий час і час відпочинку	6	2	2	-	-	2	6	-	-	-	-	6
<b>Тема 2.3</b> Оплата праці	10	2	4	-	-	4	12	1	1	-	-	10
<b>Тема 2.4</b> Дисципліна праці	10	2	4	-	-	4	12	1	1	-	-	10
<b>Тема 2.5</b> Матеріальна відповідальність сторін трудового	10	2	4	-	-	4	10	-	-	-	-	10

правовідношен ня												
<b>Тема 2.6</b> Охорона праці.	5	1	2	-	-	2	6	-	-	-	-	6
<b>Тема 2.7</b> Трудові спори	6	2	2	-	-	2	9	-	1	-	-	8
Разом за змістовим модулем 2	84	22	31	-	-	31	71	4	7	-	-	60
<b>Усього годин</b>	120	<b>30</b>	<b>45</b>	-	-	<b>45</b>	120	<b>6</b>	<b>10</b>	-	-	<b>104</b>



### **3.3. ТЕМИ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ «ТРУДОВЕ ПРАВО»**

<b>№ п/п</b>	<b>Назва теми</b>
1.	Предмет, метод, функції, принципи і система трудового права
2.	Джерела трудового права
3.	Суб'єкти трудового права
4.	Соціальне партнерство у сфері соціально-трудових відносин
5.	Правові засади регулювання зайнятості населення
6.	Трудовий договір
7.	Робочий час і час відпочинку
8.	Оплата праці
9.	Дисципліна праці
10.	Матеріальна відповідальність сторін трудового правовідношення
11.	Охорона праці
12.	Трудові спори

### 3.4. ТЕМАТИКА ІНДИВІДУАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ «ТРУДОВЕ ПРАВО»

Реферативні доповіді, есе	
1.	Трансформація методу трудового права в сучасних соціально-економічних умовах
2.	Проблеми дискримінації у сфері праці
3.	Природа договірних нормативно-правових актів у сфері трудового права
4.	Сутність права на зайнятість як віддзеркалення соціальної політики у подоланні безробіття
5.	Зміни в організації виробництва і праці і зміна істотних умов праці
6.	Правова природа відпусток, які встановлюються роботодавцем на локальному рівні
7.	Премії. Види. Критерії застосування
8.	Підстави та порядок звільнення працівників за скороченням чисельності та штату працівників
9.	Переведення на іншу роботу і зміна істотних умов праці
10.	Загальна і спеціальна дисциплінарна відповідальність
11.	Правова природа матеріальної відповідальності
12.	Міжнародні стандарти у сфері праці
13.	Роль принципу верховенства Конституції при захисті трудових прав працівників

### 3.5. САМОСТІЙНА РОБОТА «ТРУДОВЕ ПРАВО»

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1.1.	Предмет трудового права	8
1.2.	Метод трудового права	8
1.3.	Принципи трудового права	8
1.4.	Режими в трудовому праві	8
1.5.	Система трудового права	8
1.6.	Уніфікація та диференціація норм трудового права	8
1.7.	Суб'єкти трудового права	8
1.8.	Природа трудових відносин	6
1.9.	Рішення Конституційного Суду України та їх вплив на застосування норм трудового права	6
	<b>Разом</b>	<b>68</b>
2.1.	Державна політика у сфері зайнятості населення	8
2.2.	Нетипова зайнятість населення у правовому механізмі реалізації права на зайнятість	4
2.3.	Безробітний та його правовий статус	6
2.4.	Роботодавці як суб'єкти сприяння та забезпечення зайнятості населення	8
2.5.	Природа права на працю та її сутність	6
2.6.	Сумісництво і суміщення: порівняльна характеристика	6

<b>2.7.</b>	Правовий статус фізичної особи - роботодавця	<b>6</b>
<b>2.8</b>	Розірвання трудового договору з ініціативи працівника	<b>4</b>
<b>2.9.</b>	Захисна функція профспілок	<b>4</b>
<b>2.10.</b>	Порядок і процедура звільнення з ініціативи роботодавця	<b>4</b>
<b>2.11</b>	Правова природа заробітної плати	<b>6</b>
<b>2.12</b>	Системи та форми оплати праці	<b>6</b>
<b>2.13</b>	Компенсаційні і гарантійні виплати	<b>6</b>
<b>2.14</b>	Правова природа відповідальності в трудовому праві	<b>6</b>
<b>2.15</b>	Дисципліна праці	<b>6</b>
<b>2.16</b>	Контрольні і наглядові функції за трудовим законодавством	<b>6</b>
<b>2.17.</b>	Правова природа колективних трудових спорів (конфліктів)	<b>4</b>
	Разом	<b>96</b>
<b>РАЗОМ</b>		<b>104</b>

## 4. МЕТОДИ, КРИТЕРІЇ ТА ЗАСОБИ ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ З НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

### 4.1. Методи оцінювання результатів навчання з навчальної дисципліни

*Кумулятивний метод:* «50 % майбутньої підсумкової оцінки з навчальної дисципліни студент набирає методом додавання балів, одержаних ним на кожному практичному занятті. Ще 50 % майбутньої підсумкової оцінки з навчальної дисципліни студент набирає під час комп'ютерного тестування по вирішенню ним кейсів з навчальної дисципліни.

### 4.2. Шкала оцінювання

Оцінка за національною шкалою	Оцінка за шкалою ECTS	
	Оцінки (бали)	Пояснення за розширеною шкалою
<b>Відмінно</b>	A(90-100)	відмінно
<b>Добре</b>	B(80-89)	дуже добре
	C(70-79)	добре
<b>Задовільно</b>	D(60-69)	задовільно
	E(50-59)	достатньо
<b>Незадовільно</b>	Fx(35-49)	(незадовільно) з можливістю повторного складання
	F(1-34)	(незадовільно) з обов'язковим повторним курсом

90-100 балів (відмінно) - виставляється студенту, який дав повну і правильну відповідь на всі питання, що базуються на знанні нормативно-правових актів, судової практики та

спеціальної літератури. Прояви уміння застосування набути знання до конкретних суспільно-економічних ситуацій та здібності аналізу джерел вивчення даного курсу.

80-89 балів (дуже добре) - виставляється студенту, який дав не цілком повну але правильну відповідь на всі питання, що базуються на знанні.

70-79 балів (добре) - виставляється студенту, який дав повну і правильну відповідь, але не на всі питання, або відповідь не базується на всіх складових джерелах вивчення. Тобто знав нормативно-правовий акт та судову практику але не знав інформації, що міститься у спеціальній літературі, чи інформації, яка міститься у інших джерелах. Однак у підсумку його відповідь повинна базуватись не менше ніж на двох базових джерелах.

60-69 балів (задовільно) - виставляється студенту, який не дав вичерпної детальної відповіді на питання контрольних завдань і яка базується тільки на одному із рекомендованих джерел вивчення матеріалу.

50-59 балів (достатньо) - виставляється студенту, який не дав вичерпної (достатньої) відповіді на питання контрольних завдань та не може назвати джерела інформації навчальної дисципліни.

0-49 балів (незадовільно) - виставляється студенту, який виявив значні прогалини в знаннях основного навчального матеріалу, допустив принципові помилки у виконанні передбачених програмою завдань, незнайомий з основною юридичною літературою з курсу».

#### **4.3. Засоби оцінювання**

Засобами оцінювання та демонстрування результатів навчання можуть бути:

- тестування за принципами ЗНО на основі комп'ютерних технологій;
- контрольні роботи;

- реферати;
- есе;
- презентації результатів виконаних завдань та досліджень;
- студентські презентації та виступи на наукових заходах;
- контрольні роботи;
- інші види індивідуальних та групових завдань.

## **5. ФОРМИ ПОТОЧНОГО ТА ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ З НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ «ТРУДОВЕ ПРАВО»**

***Поточний контроль:*** здійснюється на заняттях шляхом індивідуального та фронтального усного опитування, бліц-опитування; письмових самостійних робіт (есе, рефератів тощо); виконання практичних (індивідуальних та групових) завдань; підготовки та захисту відповідних схем, таблиць, розв'язання задач-казусів; аналізу судових рішень; тощо.

***Підсумковий контроль:*** екзамен у формі усного опитування та тестування по вирішенню кейсів.



## **6. РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА**

### **6.1. Базова (основна)**

1. Гетьманцева Н.Д. Трудове право України (Загальна частина): навч. посібник / Н.Д. Гетьманцева, І.Г. Козуб. Чернівці. 2013. 312 с.
2. Гетьманцева Н.Д. Трудове право України (Особлива частина): навчальний посібник / Н.Д. Гетьманцева, І.Г. Козуб. Чернівці. 2014. 504 с.
3. Трудове право України : академ. курс : підруч. для студ. вищ. навч. закл. / [Пилипенко П. Д. та ін.] ; за ред. д-ра юрид. наук, проф. П. Д. Пилипенка ; Львів. нац. ун-т ім. Івана Франка. К. : Ін Юре, 2014. 548 с.
4. Трудове право: підручник. / О.М. Ярошенко, С.М. Прилипко, А.М. Слюсар; за заг. ред. О.М. Ярошенка. 3 вид. перероб. і допов. Харків: Право. 2019. 544с.
5. Трудове право України: академічний курс: Підручник / А. Ю. Бабаскін [та ін.] ; заг. ред. Н. М. Хуторян ; Інститут держави і права ім. В.М.Корецького НАН України. К. : А.С.К., 2004. 607 с.

### **6.2. Допоміжна**

#### **Нормативна база:**

#### **Міжнародні правові акти:**

1. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права (ратифікований 19.10.1973 р). URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_042](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042).
2. Загальна декларація прав людини : прийнята Резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 р. URL:[https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_015](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015).
3. Про сприяння колективним переговорам: Конвенція МОП № 154, 1981р. (ратифікована 16 травня 1994 р.). URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_006](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_006).

4. Про безробіття: Конвенція МОП № 2, 1919 р. (ратифікована 16 травня 1994 р.). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_143](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_143).
5. Про скасування примусової праці: Конвенція МОП № 105, 1957 р. (ратифікована 5 жовтня 2000 р.). URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_013](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_013).
6. Про дискримінацію в галузі праці та занять: Конвенція МОП від 25.06.1958 р. №111. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_161](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161).
7. Про ліквідацію всіх форм расової дискримінації Конвенція МОП від 14.03.89. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_105](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_105).
8. Про примусову чи обов'язкову працю: Конвенція МОП № 29, 1930 р. (ратифікована 10 серпня 1956 р.). URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_346](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_346).
9. Про політику в галузі зайнятості: Конвенція МОП № 122, 1964р. (ратифікована 19 червня 1968 р.). URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_062](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_062).
10. Про мінімальний вік для прийняття на роботу: Конвенція МОП, 1973 р. (ратифікована 3 травня 1979 р.). URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_054](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_054).
11. Про оплачувані відпустки: Конвенція МОП № 132, 1970 р. (переглянута у 1990 р.) (ратифікована 29 травня 2001 р.). URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_022](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_022).
12. Про припинення трудових відносин з ініціативи підприємства: Конвенція МОП № 158, 1982 р. (ратифікована 16 травня 1994 р.). URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_005](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_005).
13. Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності: Конвенція МОП № 100, 1951 р. (ратифікована 10 серпня 1956 р.). URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_002](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002).

14. Про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів. Конвенція МОП № 142. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_057](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_057).
15. Про охорону заробітної плати: Конвенція МОП № 95, 1949 р. (ратифікована 4 серпня 1961 р.). URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_146](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_146).
16. Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються: Конвенція МОП № 131, 1970 р. (ратифікована 19 жовтня 2005 р.). URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_149](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_149).
17. Про безпеку і гігієну праці та виробниче середовище: Конвенція МОП № 155, 1981 р. (ратифікована 2 листопада 2011 р.). URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_050](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_050).

#### **Закони і підзаконні акти:**

18. Конституція України від 28 червня 1996 року URL: <http://zakon.rada.gov.ua>.
19. Кодекс законів про працю України : від 10.12.71. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
20. Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії : Закон України від 05.10. 2000 № 2017–III. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2017-14>.
21. Про колективні договори і угоди : Закон України від 01.07.1993 № 3356–XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>.
22. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22.06.2012 № 5026–VI. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5026-17>.
23. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15.09.1999 № 1045–XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14>.

24. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067–VI– [Електронний ресурс]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.
25. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII– [Електронний ресурс]. – URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19>.
26. Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття : Закон України від 02.03.2000 № 1533–III. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1533-14>.
27. Про відпустки : Закон України від 15.11.1996 № 504/96–BP – URL : <https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80>.
28. Про професійний розвиток працівників : Закон України від 12.01.2012 № 4312-VI– [Електронний ресурс]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>.
29. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95–BP. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>.
30. Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні : Закон України від 21.03.1991 № 875–XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12>.
31. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 № 2694–XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12> .
32. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03.03.1998 № 137/98–BP. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>.
33. Про порядок повідомлення Державній фіскальній службі та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу: Постанова Кабінету Міністрів України від 17.06.2015 № 413. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/413-2015-%D0%BF>.

34. Про порядок ведення трудових книжок для працівників: Інструкція затверджена мін. праці, мін. юстиції від 29 червня 1993 р. № 58. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0110-93>.
35. Про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій: Положення затверджене наказом мін. праці, мін. юстиції, мін. фінансів від 28.06.1993 № 43. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0076-93>.
36. Про порядок укладення договору про стажування студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів на підприємствах, в установах та організаціях і Типової форми договору про стажування студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів на підприємствах, в установах та організаціях: Постанова Кабінету Міністрів України від 19.04.2018 № 20. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/20-2013-%D0%BF>.
37. Про державну службу з питань праці: положення затв. Постанова Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2015р. № 96 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/96-2015-%D0%BF>.
38. Про накладення штрафів за порушення законодавства про працю та зайнятість населення: Порядок затверджений Кабінету Міністрів України від 17 липня 2013р. №509. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/509-2013-%D0%BF>.
39. Про практику розгляду судами трудових спорів : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>.
40. Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 29 грудня 1992 р. № 14. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0014700-92>.

## **7. ІНФОРМАЦІЙНІ РЕСУРСИ**

### **РЕСУРСИ МЕРЕЖІ INTERNET**

1. Сайт Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws>.
2. Сайт Суду ЄС. URL: <https://curia.europa.eu/jcms/jcms/index.html>.
3. Сайт Європейського суду з прав людини. URL: <https://www.echr.coe.int/Pages/home.aspx?p=applicants/ukr&c>.
4. Сайт Конституційного Суду України. URL: <http://www.ccu.gov.ua/>.
5. Сайт Верховного Суду України. URL: [http://www.viaduk.net/clients/vsu/vsu.nsf/\(documents\)/0f52cc24b9e221d7c2257b1e0049a502](http://www.viaduk.net/clients/vsu/vsu.nsf/(documents)/0f52cc24b9e221d7c2257b1e0049a502).
6. Сайт Міністерства юстиції України. URL: <https://minjust.gov.ua/>.
7. Сайт Міністерства соціальної політики України. URL: <https://www.msp.gov.ua/content/dp-informaciy-noobchislyuvalniy-centr.html>.
8. Сайт Всеукраїнської асоціації кадровиків України. URL: <https://www.kadrovik.ua/>.
9. Сайт Державної служби зайнятості. URL: [tp://www.dcz.gov.ua](http://www.dcz.gov.ua).

## **Теми та зміст лекційних занять**

### **ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 1 ТРУДОВЕ ПРАВО. ЗАГАЛЬНА ЧАСТИНА**

#### **1.1. Предмет, метод, функції, принципи і система трудового права**

*Мета* лекційного заняття полягає в аналізі основних доктрин та концепцій розуміння предмету трудового права, розуміння сутності галузі трудового права та його призначення, визначенні правової природи трудових відносин та їх ознак, визначенні методу правового регулювання трудових відносин та його особливостей, розкритті змісту та сутності принципів трудового права, функцій, що визначають спрямованість галузі трудового права, поняття системи трудового права. Для досягнення мети в процесі лекції нами буде:

- а) досліджено правову природу галузі трудового права та її призначення;
- б) розглянуто предмет трудового права та його особливості;
- в) здійснено аналіз суспільних відносин, що складають предмет трудового права;
- г) досліджено метод правового регулювання трудових відносин та його особливості;
- д) розглянуто основні властивості і ознаки методу правового регулювання трудових відносин;
- е) визначено структуру методу правового регулювання трудових відносин;
- ж) визначено місце трудового права в системі права України;
- з) досліджено сферу дії норм трудового права;
- и) досліджено принципи, що характеризують соціальну цінність норм трудового права;
- к) розглянуто функції трудового права та їх вплив на соціальну спрямованість галузі трудового права;

- л) досліджено систему трудового права;
- м) визначено співвідношення системи трудового права та системи трудового законодавства.

## **1.2. Джерела трудового права**

*Мета* лекційного заняття полягає в огляді доктринальних підходів до розуміння джерел трудового права та співвідношення категорій: «джерело» і «форма»; у визначенні особливостей системи джерел трудового права; характеристики джерел трудового права в залежності від їх ієрархії; розкрито значення джерел трудового права в механізмі правового регулювання трудових відносин.

Для досягнення мети в процесі лекційного заняття нами буде:

- а) досліджено поняття «джерело трудового права», «форма трудового права», та їх співвідношення, розглянута їх еволюція;
- б) досліджено ієрархію джерел трудового права;
- в) досліджена система джерел трудового права та її особливості;
- г) досліджена уніфікація та диференціація норм трудового права, загальне і спеціальне законодавство про працю;
- д) розкрито місце законів і підзаконних актів в механізмі правового регулювання суспільних відносин у сфері найманої праці;
- е) досліджено особливості джерел трудового права на соціально-партнерському рівні;
- ж) розкрито природу локальних нормативно-правових актів як джерела трудового права;
- з) розкрито значення рішень Конституційного Суду України та їх вплив на застосування норм трудового права;
- и) визначено місце судової практики в системі джерел трудового права.



### **1.3. Суб'єкти трудового права**

*Мета* лекційного заняття полягає в розкритті правового статусу суб'єктів трудового права; у визначенні правосуб'єктності суб'єктів трудового права; у з'ясуванні поняття, правового становища та видів суб'єктів трудового права.

Для досягнення мети в процесі лекційного заняття нами буде:

- а) досліджено поняття, ознаки та види суб'єкта трудового права;
- б) дано характеристику понять: «суб'єкти трудового права» та «суб'єкти трудових правовідносин» з урахуванням їх особливостей;
- в) здійснено характеристику індивідуальних та колективних суб'єктів трудового права;
- г) розкрито поняття «працівник», «робітник», критерії трудової правосуб'єктності працівника;
- д) розкрито правові підходи до визначення категорії «роботодавець», досліджено його правовий статус;
- е) досліджено мету і завдання створення та діяльності організацій роботодавців (об'єднань), їх правовий статус та повноваження;
- ж) досліджено функції професійних спілок, права професійних спілок та їх класифікацію;
- з) досліджено поняття, ознаки та види трудового колективу, повноваження та механізм самоврядування трудового колективу;
- и) досліджено державу як суб'єкта трудового права;
- к) визначено гарантії реалізації прав суб'єктів трудових правовідносин.

## **1.4. Соціальне партнерство у сфері соціально-трудо­вих відносин**

*Мета* лекційного заняття полягає в розкритті поняття, сутності, мети та значення соціального партнерства, розкритті правової природи актів соціального партнерства, їх значення у правовому регулюванні суспільних відносин у сфері праці.

Для досягнення мети в процесі лекційного заняття нами буде:

- а) досліджено поняття, сутність види, форми соціального партнерства;
- б) визначено співвідношення актів соціального партнерства в залежності від рівня правового регулювання;
- в) досліджено поняття та сутність колективного договору як акту соціального партнерства та його сторони;
- г) визначено зміст колективного договору та здійснено класифікацію колективно-договірних умов;
- д) розкрито порядок і процедура укладення колективного договору, дана характеристика етапів його укладення;
- е) досліджено поняття та сутність соціально-партнерських угод, їх відмінність від колективного договору;
- ж) досліджено види соціально-партнерських угод, їх сторони;
- з) розкрито порядок і процедура укладення соціально-партнерських угод;
- и) досліджено види та підстави відповідальності за порушення законодавства про колективні договори і угоди.

## **1.5. Правові засади зайнятості населення.**

*Мета* лекційного заняття полягає в розкритті поняття, видів зайнятості, юридичних гарантій реалізації права на зайнятість; характеристики суб'єктів права на зайнятість і суб'єктів забезпечення та сприяння зайнятості населення; розкритті соціального діалогу як форми взаємодії суб'єктів із забезпечення та сприяння зайнятості населення; характеристики

місця нетипової зайнятості населення у правовому механізмі реалізації права на зайнятість.

Для досягнення мети в процесі лекційного заняття нами буде:

- а) досліджено поняття та види зайнятості населення;
- б) досліджено безробіття як негативне явище розвитку соціально-економічної формації України;
- в) розглянуто фактори, що визначають державну політику у сфері зайнятості населення;
- г) визначено юридичні гарантії права на зайнятість;
- д) здійснено аналіз правового статусу безробітного;
- е) проаналізовано правовий статус органів із забезпечення та сприяння зайнятості населення;
- ж) проаналізовано правовий статус роботодавців як суб'єктів сприяння та забезпечення зайнятості населення;
- з) досліджено місце нетипової зайнятості населення у правовому механізмі реалізації права на зайнятість.

## **ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 2**

### **ОСОБЛИВА ЧАСТИНА ТРУДОВОГО ПРАВА**

#### **2.1. Трудовий договір**

*Мета* лекційного заняття полягає в розкритті поняття та правової природи трудового договору, його змісту, порядку і процедури укладення, зміни та припинення та його відмінності від договорів цивільно-правового характеру.

Для досягнення мети в процесі лекційного заняття нами буде:

- а) досліджено поняття, сторони, зміст та значення трудового договору;
- б) розглянуто поняття та правову природу трудового договору, його відмінність від договорів цивільно-правового

характеру, предметом яких є виконання робіт або надання послуг;

- в) розглянуто зміст трудового договору, здійснено класифікацію умов трудового договору;
- г) розглянуто строки трудового договору, їх класифікація та специфічні ознаки;
- д) досліджено види трудових договорів, їх специфіка та характерні ознаки;
- е) розглянуто порядок і процедура укладення трудового договору, визначено особливості форми трудового договору;
- ж) розкрито випробування при прийнятті на роботу, юридичні наслідки незадовільного результату випробування;
- з) розкрито поняття, ознаки і види переведень на іншу роботу, досліджено зміну істотних умов праці, переміщення;
- и) розглянуто підстави та порядок відсторонення від роботи.
- к) розглянуто юридичні факти, які направлені на припинення трудового договору, дана класифікація і характеристика підстав припинення трудового договору;
- л) розглянуто підстави, порядок і процедуру розірвання трудового договору з ініціативи працівника;
- м) розглянуто підстави, порядок і процедуру розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця;
- н) досліджено порядок і процедуру оформлення звільнення працівників і проведення розрахунків;
- о) досліджено гарантії захисту працівника від незаконного звільнення;
- п) досліджено практику розгляду судами справ, пов'язаних із звільненням працівників з ініціативи роботодавця;
- р) досліджено міжнародно-правові та національні стандарти захисту прав працівників від незаконних звільнень.

## **2.2. Робочий час і час відпочинку**

*Мета* лекційного заняття полягає в розкритті понять та видів робочого часу та часу відпочинку; у з'ясуванні режиму, обліку робочого часу, видів відпусток, підстав і порядку їх надання. Для досягнення мети в процесі лекційного заняття нами буде:

- а) досліджено поняття і види робочого часу, вимірники робочого часу;
- б) розглянуто способи правового регулювання робочого часу;
- в) досліджено режим та облік робочого часу;
- г) досліджено поняття і види часу відпочинку.
- д) досліджено конституційне право працівника на відпустку і гарантії її реалізації;
- е) досліджено види відпусток, підстави і порядок їх надання;
- ж) досліджено регулювання відпусток в конвенціях МОП та нормативних актах країн Європи.

### **2.3. Оплата праці**

*Мета* лекції полягає в з'ясуванні сутності та правової природи «заробітна плата» і «оплата праці», основ організації оплати праці, системи і форм оплати праці, порядку виплати, правової охорони оплати праці;

Для досягнення мети в процесі лекції нами буде:

- а) досліджено поняття і структуру заробітної плати, принципи її організації;
- б) розглянуто способи правової організації заробітної плати, з'ясовано межі і особливості співвідношення державного і договірних способів правового регулювання оплати праці;
- в) досліджено тарифну систему як основу організації оплати праці та її елементи;
- г) визначено поняття і сутність мінімальної заробітної плати, гарантії її забезпечення;
- д) досліджено системи і форми заробітної плати. Порядок виплати заробітної плати;

- е) досліджено поняття і зміст «правова охорона заробітної плати»;
- ж) здійснено аналіз порядку обчислення середньої заробітної плати;
- з) особливості відповідальності за порушення законодавства про оплату праці;
- и) досліджено судову практику з питань застосування судами законодавства про оплату праці;
- к) досліджено міжнародно-правові стандарти оплати праці.

## **2.4. Дисципліна праці**

*Мета* лекційного заняття полягає в розкритті поняття, правових ознак дисципліни як трудо-правової категорії, визначенні поняття та правових методів забезпечення дисципліни праці; визначенні поняття та сутності дисциплінарної відповідальності та її видів. Для досягнення мети в процесі лекційного заняття нами буде:

- а) досліджено поняття і значення дисципліни праці як правової категорії;
- б) розглянуто правові методи забезпечення дисципліни праці;
- в) визначено правовий статус працівника і роботодавця в аспекті забезпечення дисципліни і організації праці;
- г) досліджено правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку як невід'ємного атрибуту організації і дисципліни праці;
- д) досліджено види заохочень за успіхи в роботі, порядок і процедуру їх застосування;
- е) досліджено правові ознаки та види дисциплінарної відповідальності, підстави, порядок накладення та процедуру застосування;
- ж) розглянуто правові підстави, ознаки розмежування загальної і спеціальної дисциплінарної відповідальності;

- з) досліджено практику розгляду судами справ, пов'язаних з притягненням працівників до дисциплінарної відповідальності;
- и) досліджено особливості регулювання юридичної відповідальності у трудовому праві європейських держав.

## **2.5. Матеріальна відповідальність сторін трудового правовідношення**

*Мета* лекційного заняття полягає в розкритті поняття та правової природи матеріальної відповідальності сторін трудового договору, розкритті підстави і умов матеріальної відповідальності та її видів.

Для досягнення мети в процесі лекційного заняття нами буде:

- а) досліджено поняття, сутність матеріальної відповідальності сторін трудового договору;
- б) проаналізовано підстави та умови матеріальної відповідальності сторін трудового договору;
- в) досліджено види матеріальної відповідальності працівників спричиненої підприємству;
- г) проаналізовано визначення розміру шкоди, спричиненої працівником та порядок її відшкодування;
- д) досліджено підстави і умови, види матеріальної відповідальності роботодавця перед працівником;
- е) досліджено практику розгляду судами справ, пов'язаних з притягненням працівників до матеріальної відповідальності;
- ж) досліджено особливості регулювання юридичної відповідальності у трудовому праві європейських держав.

## **2.6. Охорона праці**

*Мета* лекційного заняття полягає в розкритті поняття та змісту охорони праці як правової категорії. Для досягнення мети в процесі лекційного заняття нами буде:

- а) досліджено правову природу охорони праці та її зміст;
- б) розглянуто організацію охорони праці на виробництві;
- в) розглянуто атестацію робочих місць за умовами праці на підприємствах, установах, організаціях;
- г) розглянуто право працівника на охорону праці та його гарантії;
- д) розглянуто особливу охорону праці деяких категорій працівників;
- е) досліджено особливості розслідування і обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві;
- ж) досліджено специфіку загального і спеціального розслідування нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві;
- з) розглянуто нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю і правил з охорони праці;
- и) досліджено практику розгляду судами справ, пов'язаних з порушенням вимог законодавства про охорону праці;
- к) досліджено особливості правового регулювання охорони праці у трудовому праві європейських держав.

## **2.7. Трудові спори**

*Мета* лекційного заняття полягає в розкритті причин, поняття, видів та порядку вирішення індивідуальних і колективних трудових спорів.

Для досягнення мети в процесі лекційного заняття нами буде:

- а) досліджено поняття, причини виникнення трудових спорів;
- б) розглянуто види та класифікацію трудових спорів;
- в) розглянуто порядок вирішення індивідуальних трудових спорів;
- г) розглянуто порядок вирішення колективних трудових спорів;



- д) розглянуто страйк як крайній засіб вирішення колективних трудових спорів;
- е) розглянуто поняття локаут та його правові наслідки.

## **Перелік практичних занять, питання для самоконтролю**

### **Тема 1. Предмет, метод, функції, принципи та місце трудового права в системі права**

(4 год)

1. Поняття трудового права як галузі права.
2. Предмет трудового права.
3. Метод трудового права.
4. Місце трудового права в системі права.
5. Функції трудового права.
6. Принципи трудового права.
7. Система трудового права.

#### **Контрольні запитання**

1. В чому полягає соціальне призначення трудового права як самостійної галузі права.
2. Визначте коло суспільних відносин, що складають предмет трудового права.
3. Розкрийте сутність методу трудового права.
4. Охарактеризуйте кожну із ознак методу правового регулювання трудових відносин, що відображають його специфічні особливості.
5. Охарактеризуйте способи правового регулювання трудових відносин та покажіть їх взаємозв'язок і співвідношення між собою.
6. Охарактеризуйте місце трудового права в системі права.
7. Охарактеризуйте природу функцій трудового права.
8. Розкрийте соціальну та виробничу функції трудового права та покажіть їх взаємообумовленість.
9. Яким чином забезпечується участь принципів трудового права у правовому регулюванні трудових відносин? У чому полягає значення принципів трудового права ?

10. Охарактеризуйте прояви дискримінації в реалізації права на працю.
11. Розкрийте поняття примусової праці за законодавством України.
12. Охарактеризуйте принцип «свобода праці» в трудовому законодавстві України та його вплив на забезпечення реалізації права на працю.
13. Розкрийте зміст наступних галузевих принципів: а) принцип «свобода праці» та заборона примусової праці; б) принцип рівності прав і можливостей при реалізацією людиною своєї здатності до праці та заборона дискримінації; в) принцип забезпечення реалізації права на працю та захисту від безробіття; г) принцип соціального партнерства; д) принцип забезпечення права працівників на захист державою.
14. Порівняйте поняття «система трудового права» і «система трудового законодавства», знайдіть схожість та відмінності. Оформіть у вигляді таблиці.
15. Підготуйте есе на тему: Трансформація методу трудового права в сучасних соціально-економічних умовах.
16. Підготуйте дискусію за темою: «Посилення диспозитивності в трудовому праві – як негативний процес чи закономірний спосіб збереження самостійності галузі трудового права в нових умовах господарювання?» Проаналізуйте на прикладах змін до КЗпП України за останні три роки тенденцію розширення договірних начал у трудовому праві і зробіть оцінку ризиків для працівників, які виникають у зв'язку з цим.

## **Тема 2. Джерела трудового права**

(2 год)

1. Поняття джерел трудового права
2. Система джерел трудового права та її особливості.
3. Конституція і міжнародні акти як джерело трудового права.

4. Кодекс законів про працю та Закони України як джерело трудового права.
5. Підзаконні акти як джерело трудового права. Колективний договір, соціально-партнерські угоди, локальні нормативно-правові акти в системі джерел трудового права.
6. Місце та значення актів Конституційного Суду України та судової практики в системі джерел трудового права.

### **Контрольні запитання**

1. Як відтворено зміст права на працю в Конституції України та в нині діючому КЗпП України? Зробіть порівняльно-правовий аналіз.
2. Проаналізуйте поняття «джерело» і «форма» трудового права.
3. Розкрийте поняття: «уніфікація норм трудового права», «диференціація норм трудового права», «загальне законодавство про працю», «спеціальне законодавство про працю». Вкажіть критерії диференціації норм трудового права.
4. Проаналізуйте джерела трудового права на соціально-партнерському рівні. В чому проявляється їхня сутність як джерела трудового права?
5. В чому проявляється співвідношення соціально-партнерських угод як джерел трудового права?
6. Розкрийте природу локальних нормативно-правових актів у сфері трудового права.
7. Покажіть значення рішень Конституційного Суду України та їх вплив на застосування норм трудового права.

### **Тема. 3 Суб'єкти трудового права**

(4 год)

1. Загальна характеристика суб'єктів трудового права та їх класифікація.

2. Працівник як суб'єкт трудового права.
3. Роботодавець як суб'єкт трудового права.
4. Організація (об'єднання) роботодавців як суб'єкт трудового права.
5. Профспілки як суб'єкт трудового права.
6. Трудовий колектив як суб'єкт трудового права.
7. Держава як суб'єкт трудового права.

### **Контрольні запитання**

1. Дайте характеристику понять: «суб'єкти трудового права» та «суб'єкти трудових правовідносин» з урахуванням їх особливостей.
2. Розкрийте сутність поняття «працівник», «робітник», «службовець».
3. Розкрийте критерії трудової правосуб'єктності працівника.
4. Проаналізуйте правові підходи до визначення категорії «роботодавець».
5. Розкрийте повноваження організацій роботодавців та їх об'єднань у соціально-трудовій сфері?
6. Проаналізуйте та розкрийте захисну та представницьку функції профспілок. Як співвідносяться між собою представницька і захисна функції профспілок?
7. Група працівників звернулася до Вас з такими питаннями:
  - 1) Адміністрація університету при укладенні колективного договору відмовилася проводити атестацію робочих місць, пояснивши свою позицію відсутністю необхідних для цього коштів. Як повинен діяти в даній ситуації голова профспілки ?
  - 2) Якщо статут профспілки не затверджено, чи буде законною діяльність такої профспілки?
  - 3) Чи може роботодавець претендувати на вакантну виборну посаду голови райкому профспілки в тому випадку, коли колектив його рекомендує? Чи складатиме він свої повноваження як керівника в разі його обрання? На якій підставі?

- 4) Чи повинен отримувати голова профспілки за свою профспілкову діяльність оплату? Чи передбачено це в нормативно-правових актах?
- 5) Якщо роботодавець підприємства, установи, організації не виконує вимоги профспілки та порушує законодавство про працю, умови колективного та трудового договорів, чи має право остання звертатися до суду?

#### **Тема 4. Соціальне партнерство у сфері соціально-трудових відносин**

(2 год)

1. Поняття та сутність соціального партнерства.
2. Поняття колективного договору – акту соціального партнерства.
3. Сторони колективного договору.
4. Зміст колективного договору, класифікація колективно-договірних умов.
5. Порядок укладення колективного договору.
6. Соціально-партнерські угоди:
  - а) поняття соціально-партнерських угод;
  - б) види соціально-партнерських угод, їх сторони;
  - в) зміст соціально-партнерських угод;
  - г) порядок укладення соціально-партнерських угод.
7. Види та підстави відповідальності за порушення законодавства про колективні договори і угоди.

#### **Контрольні запитання**

1. Розкрийте сутність соціального партнерства.
2. Охарактеризуйте значення колективного договору як акту соціального партнерства.
3. Зробіть аналіз змісту колективного договору на прикладі діючого колективного договору підприємства чи установи.  
У чому полягає значення нормативних умов колективного

договору? В чому полягає відмінність нормативних угод від зобов'язальних?

4. Доведіть доцільність включення у зміст колективного договору підприємства, установи інформаційних умов.
5. Розкрийте поняття угод та охарактеризуйте їх сторони залежно від рівня їх укладення.
6. Охарактеризуйте співвідношення колективного договору, укладеного на локальному (виробничому) рівні, з угодами, укладеними на національному, галузевому (міжгалузевому), територіальному рівнях.

## **Тема 5. Правові засади регулювання зайнятості населення**

(2 год)

1. Поняття та види зайнятості.
2. Державна політика у сфері зайнятості населення.
3. Юридичні гарантії реалізації права на зайнятість.
4. Суб'єкти права на зайнятість і суб'єкти забезпечення та сприяння зайнятості населення: а) безробітний та його правовий статус; б) органи із забезпечення та сприяння зайнятості населення; в) роботодавці як суб'єкти сприяння та забезпечення зайнятості населення.
5. Місце нетипової зайнятості населення у правовому механізмі реалізації права на зайнятість.

### **Контрольні запитання**

1. Доведіть, що безробіття є негативним явищем розвитку соціально-економічної формації України.
2. Розкрийте сутність права на зайнятість як віддзеркалення соціальної політики у подоланні безробіття.
3. Розкрийте сутність соціального діалогу як форми взаємодії суб'єктів із забезпечення та сприяння зайнятості населення?
4. Проаналізуйте неповну зайнятість як форму нетипової зайнятості.

5. Проаналізуйте позикову працю як форму нетипової зайнятості.
6. Вкажіть норматив працевлаштування осіб з інвалідністю для підприємств, установ, організацій з чисельністю працівників більше восьми? Якщо підприємство приймає восьмого працівника, які правові наслідки будуть виникати при цьому?
7. Охарактеризуйте правову природу учнівського договору. Чи є ці відносини трудовими?
8. Які документи повинна надати особа з інвалідністю підприємству, установі, організації з 2018 р. для зарахування до квоти 4 відсотки? Чи є програма реабілітації для осіб з інвалідністю обов'язковою? У випадку, якщо особа з інвалідністю працює на підприємстві, установі, організації з неповним робочим днем за основним місцем роботи, чи буде вона зарахований до квоти 4 відсотки?
9. Відповідно до трудового законодавства для підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності та галузевої приналежності «для працевлаштування осіб з інвалідністю встановлюється норматив робочих місць у розмірі 4 відсотки середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік». Якщо на підприємстві, установі, організації працює від 8 до 25 осіб, норматив робочих місць встановлюється у кількості одного робочого місця». Чи поширюється такий обов'язок на роботодавців з кількістю найманих працівників у розмірі семи та менше осіб?

**Тема 6. Трудовий договір**  
**(12 год)**  
**( 4 год)**

1. Поняття, сторони та особливості трудового договору.
2. Зміст трудового договору.



3. Порядок укладення трудового договору.
4. Види трудових договорів.

### **Зміна умов трудового договору. Переміщення** (2 год)

1. Поняття та види переведень на іншу роботу.
2. Переміщення.
3. Зміна істотних умов праці.

### **Припинення трудового договору** (8 год)

1. Поняття та класифікація підстав припинення трудового договору.
2. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника.
3. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.
4. Порядок розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.
5. Порядок оформлення звільнення та проведення розрахунку.

### **Контрольні запитання**

1. Охарактеризуйте поняття «праця», «робота», «трудова діяльність», «зайнятість» з правової точки зору.
2. Проаналізуйте та вкажіть на відмінність понять «зміст трудового договору» та «зміст трудових відносин».
3. Охарактеризуйте поняття: «умови трудового договору» і «суттєві умови трудового договору». В чому їх відмінність?
4. В чому полягає відмінність строкових трудових договорів, укладених на визначений строк, встановлений за погодженням сторін, від трудових договорів, укладених на час виконання певної роботи? В чому полягає сутність строкових трудових договорів?

5. Здійснить аналіз ст. 24 КЗпП України та охарактеризуйте норми, які стосуються порядку і процедури укладення трудового договору.
6. Проаналізуйте зміст та вкажіть на відмінність понять: «посадова особа», «керівна особа», «службова особа» з позицій трудового законодавства.
7. Охарактеризуйте відмінність сумісництва від суміщення професій (посад).
8. Чи поширюється на державних службовців трудове законодавство? Аргументуйте свою відповідь на прикладах судової практики (про звільнення та поновлення на роботі державних службовців).
9. Особа працює за сумісництвом одночасно на чотирьох підприємствах, одне з яких є приватним. Чи є в даному випадку порушення трудового законодавства та які правові наслідки будуть виникати при цьому?
10. До Вас звернулася Катеринюк О. з питанням: чи можна перенести перерву за основною роботою на інший час (кінець роботи) і використати її для переходу на іншу за зовнішнім сумісництвом роботу: заступник головного лікаря - це її основна робота, а лікар-невропатолог - зовнішнє сумісництво в іншій лікарні.
11. Чи має роботодавець право відмовити працівникові в прийнятті на роботу за сумісництвом у зв'язку з тим, що він не має інформації про місце його основної роботи?
12. Авраменко М. працює медичною сестрою на 1 ставку і за сумісництвом - на 0.5 санітарки. Вона інтересується, чи може вона, в вихідний (неділя) працювати ще на 0.1 ставки. Це 1-1.5 години (медичної сестри) в приватній клініці.
13. Боднар В. є фізичною особою-підприємцем з 2015 року. Недавно влаштувався на роботу в недержавне підприємство. В відділі кадрів йому повідомили, що приймають за сумісництвом і що він мав би зробити запис в трудовій

книжці про початок підприємницької діяльності, тільки після цього вони зможуть зробити запис про прийняття на роботу на їхнє підприємство. Боднар В. цікавиться, як правильно поступити в даному випадку, бо він звертався і в податкову, і в центр зайнятості, але ніхто не може пояснити, як правильно зробити записи в трудовій книжці.

14. Який порядок затвердження штатного розпису? Які правові наслідки будуть виникати, якщо виявлені помилки в його заповненні за минулі місяці?
15. ФОП орендує у ТОВ обладнання для виробництва певної продукції та надає цьому ж ТОВ послуги з виробництва цієї продукції з його давальницької сировини. Також планує влаштуватися до ТОВ штатним працівником на виробництві цієї продукції. Чи можливо поєднати ці моменти?
16. Працівник, який працює на повну ставку та за основним місцем роботи, вступив до аспірантури. З 01.09.2019 р. він стає офіційно аспірантом у державному ВНЗ. Які правові наслідки будуть виникати у цьому випадку? Чи має працівник право працювати за сумісництвом чи за основним місцем роботи на повну ставку?
17. На підприємстві прийняли внутрішніх сумісників, але забули подати у ДФС повідомлення про прийняття їх на роботу. Чи можна подати повідомлення пізніше фактичного прийняття таких працівників на роботу та які за це можуть бути фінансові санкції?
18. В кафе Волощук Т. прийняла особу, якій запропонувала одночасно виконувати роботу продавця та бариста. Вона не знає, як правильно оформити договір. Адже це дві різні професії і поєднувати їх неможливо.
19. Працівник суміщає одночасно роботу водія і експедитора. Як юридично оформити суміщення – в заяві від працівника, в наказі про прийняття на роботу, в трудовій книжці, в штатному розписі?

20. Товариство має у власності офіс. Засновниками товариства є чотири фізичні особи. Жодна з них не перебуває в трудових відносинах з товариством. Чи може перебування однієї з фізичних осіб в офісі товариства розцінюватися інспектором Держпраці як приховування трудових відносин?
21. Мале підприємство «Вимпел» має сад. Чи може таке підприємство укласти цивільно-правовий договір на три тижні на збір яблук? Як запобігти трактуванню такого договору як трудового? Чи можливо, навпаки, як цивільного?
22. Чи потрібно оформлювати трудові відносини з охоронцем приміщення? Чи можливо заключити з ним цивільний договір? Чи можна в трудовому договорі прописувати погодинну оплату праці?
23. Чи з усіма працівниками необхідно укладати письмові трудові договори? Чи обов'язково має бути до трудового договору додана посадова інструкція? Чи достатньо наказу та посадової інструкції?
24. Професія бухгалтер (з дипломом спеціаліста) за кодом 2411.2 виключена. Працівника прийнято на посаду бухгалтер (з дипломом спеціаліста) за кодом 2411.2 в 2011 р. Чи потрібно змінювати посаду на бухгалтер (з дипломом магістра)?
25. Яка різниця між штатною чисельністю працівників та середньообліковою кількістю штатних працівників?
26. На підприємстві «А» директор працює за основним місцем, а на підприємстві «В» - за сумісництвом. Тепер на підприємстві «В» директор має працювати за основним місцем, а на підприємстві «А» за сумісництвом на неповний робочий місяць. Як це оформити документально?
27. Як правильно скласти правила внутрішнього трудового розпорядку для фізособи-підприємця з найманими працівниками, якщо офісного приміщення у ФОП немає

(працівники виконують роботу вдома, використовуючи доступ до мережі «Інтернет»)?

28. Яка різниця в оформленні практикантів та стажерів?

### **Зміна умов трудового договору. Переміщення**

#### **Контрольні запитання**

1. Охарактеризуйте відмінність переведення від переміщення. Який порядок переведення на іншу роботу працівника?
2. Чи є переміщення зміною умов трудового договору, істотних умов праці?
3. Які юридичні факти ведуть до зміни умов трудового договору?
4. Що слід розуміти під правовою категорією «зміна істотних умов праці»? В чому полягає відмінність дефініцій: «істотні умови праці» та «істотні умови трудового договору»?
5. Чи вважається запровадження, заміна і перегляд норм праці (ст.86 КЗпП України) зміною істотних умов праці?
4. Чи завжди зміна істотних умов праці веде до переведення на іншу роботу? Наведіть приклади і аргументуйте свою відповідь.
5. Що слід розуміти під зміною в організації виробництва і праці? Як зміни в організації виробництва і праці впливають на запровадження істотних умов праці? Наведіть приклади і аргументуйте свою відповідь.
6. У фізособи - підприємця є наймані працівники. Чи можна їх звільнити та перевести на підприємство згідно з п. 5 ст. 36 КЗпП відповідно до порядку вчинення такого переведення?
7. На підприємстві у зв'язку з рухом кадрів або з інших причин виникає потреба змінювати істотні умови праці, але не завжди вдається дотримуватися двомісячного терміну повідомлення працівників. Яка відповідальність загрожує підприємству за неповідомлення працівників про зміну істотних умов праці за два місяці?

8. Зміна розряду робітника буде вважатися переведенням на іншу роботу чи зміною істотних умов праці, передбаченої ч.3 ст. 32 КЗпП України? Аргументуйте свою відповідь.
9. Через простій на підприємстві зменшено в два рази обсяги виробництва продукції. Чи можливо для збереження чисельності і штату працівників на підприємстві, у зв'язку з простоем, зменшити заробітну плату для певних категорій працівників? Як це документально оформити? Чи є правові підстави для такого рішення?

## **Припинення трудового договору**

### **Контрольні запитання**

1. Охарактеризуйте з правової точки зору поняття: «припинення трудових відносин», «розірвання трудового договору», «звільнення працівника», «вивільнення працівників».
2. В чому полягає відмінність підстави «припинення трудового договору за угодою сторін» від «звільнення з ініціативи працівника»?
3. В чому полягає відмінність підстав припинення трудових відносин від процедури звільнення?
4. Знайдіть оціночні поняття та розкрийте їх вплив на вирішення трудових спорів при звільненні працівників за ст. ст.40, 41 КЗпП України.
5. Працівника прийнято на роботу, де він пропрацював два тижні, а потім зник. На дзвінки не відповідає. Як бути із звільненням та його оплатою праці? Чи можливо звільнити працівника через тривалу непрацездатність?
6. Як правильно звільнити працівницю, яка знаходиться в декретній відпустці, у зв'язку з ліквідацією ФОП?
7. ФОП за власною ініціативою вирішила припинити свою діяльність. З якого моменту процедура припинення ФОП буде вважатися закінченою?

8. На даний час підприємство не працює. Чи може працівник звільнитись за власним бажанням? Як на період неплатоспроможності підприємству не нести витрати за цим працівником?
9. Під час відпустки працівниці для догляду за дитиною до трьох років, ТОВ припинило діяльність. Ліквідації ще не було. Як звільнити таку працівницю?

### **Тема 7. Робочий час і час відпочинку**

(2 год)

1. Правове регулювання робочого часу. Вимірники робочого часу.
2. Види робочого часу.
3. Режим робочого часу.
4. Облік робочого часу.
5. Роботи понад встановлену тривалість: поняття, підстави та порядок застосування.
6. Поняття та види часу відпочинку.
7. Відпустки за трудовим законодавством: поняття, види та порядок надання.

### **Контрольні запитання**

1. Охарактеризуйте способи правового регулювання робочого часу.
2. Розкрийте сутність ненормованого робочого часу.
3. В чому полягає відмінність скороченого робочого часу від неповного робочого часу?
4. Відпустки, які встановлюються роботодавцем на локальному рівні.
5. Відмінність відпусток від інших видів часу відпочинку.
6. Порядок надання щорічних відпусток.
7. Відмінність творчих відпусток від відпусток у зв'язку з навчанням.

8. Підстави і порядок надання соціальних відпусток.
9. Відпустки без збереження заробітної плати: право на відпустку і обов'язок надати відпустку.
10. Фізособа - підприємець, вперше працевлаштовує працівників. Чи потрібно вести табель обліку робочого часу і яка його форма?
11. Як діяти, якщо у відрядженні із співробітником трапився нещасний випадок? Що робити, якщо співробітник не надав лікарняний за час непрацездатності у відрядженні?
12. На підприємстві «Вимпел» Боднар С. працює в режимі неповного робочого часу, за сумісництвом. У зв'язку з вагітністю та пологами Боднар С. іде у відпустку за основним місцем роботи. У неї виникло питання: чи можна на підприємстві «Вимпел» не оформлювати вказану відпустку, якщо вона не подасть копії листка про тимчасову непрацездатність?
13. Жінка виховує двох дітей віком до 15 років. Чи має вона право на додаткову соціальну відпустку, тривалістю 10 календарних днів?
14. Який порядок надання додаткової відпустки у зв'язку із навчанням?
15. Який порядок надання щорічної відпустки новоприйнятому працівнику?
16. Чи можливе перенесення додаткової соціальної відпустки на дитину?
17. Працівник має право на три щорічні основні відпустки. Який порядок їх надання? Чи можливо надати згідно з заявою працівника усі три види відпусток підряд?
18. Підприємство в 2019 р. у зв'язку із виробничою необхідністю відкликала працівника з основної щорічної відпустки. Дні відкликання періоду із відпустки, як робочі дні, оплачені працівнику відповідно зі штатним розписом. Працівник не отримав дні відпустки за невикористану до кінця календарного року відпустку. Чи можливі з боку інспектора держпраці претензії до підприємства?



19. Коломієць Д. відряджений на курси щодо підвищення кваліфікації до 25.06.2019 р. Наказ про його направлення на підвищення кваліфікації та посвідчення про їх закінчення Коломієць Д. подав у бухгалтерію 26.06.2019 р. Посвідчення про відрядження подав 03.09.2019 р. Чи можливо відмовити працівнику у компенсації витрат на відрядження?
20. Жінка народила дитину та пішла у соціальну відпустку по догляду за дитиною до досягнення нею 3 років. У відпустці народила другу дитину та скористалася правом на другу таку відпустку. Чи має вона право на щорічну додаткову відпустку для осіб, які виховують двох і більше дітей віком до 15 років, або на грошову компенсацію?
21. Чи може працівник протягом року перебувати у відпустці без збереження заробітної плати декілька разів, якщо сумарно тривалість відпустки не перевищує 15 календарних днів?
22. Як складається графік щорічних відпусток? Чи потрібно під час складання графіка відпусток враховувати сумісників?
23. 28.06.2019 р. (вихідний) у Савченко Л. закінчується соціальна відпустка по догляду за дитиною до досягнення нею трьох років. Вона хоче звільнитися 27.06.2019 р. Чи потрібно її викликати з відпустки? Чи можна буде її звільнити 27.06.2019 р.? Це буде робочий день. Чи слід виплатити за цей день зарплату?
24. Працівник звернувся з заявою про виплату грошової компенсації за дні невикористаної відпустки. Чи правомірно буде провести таку виплату?
25. Чи можуть сторони трудового договору встановити за угодою сторін щорічну відпустку тривалістю 30 календарних днів?
26. 22 листопада 2019 р. о 22:40 працівник відбуває у відрядження згідно з квитками на потяг, а прибуває 24 листопада о 09:40. Як нарахувати добові: за три доби чи за одну?

## **Тема 8. Оплата праці**

(4 год)

1. Поняття та структура заробітної плати.
2. Способи правового регулювання оплати праці.
3. Тарифна система.
4. Системи та форми оплати праці.
5. Гарантійні та компенсаційні виплати.
6. Порядок обчислення середньої заробітної плати.
7. Правова охорона заробітної плати.

### **Контрольні запитання**

1. Проведіть аналіз норм КЗпП України і Закону про оплату праці та охарактеризуйте поняття: «оплата праці» і «заробітна плата». Аргументуйте свою відповідь.
2. Вкажіть, в чому проявляється співвідношення державного і договірних способів правового регулювання оплати праці?
3. Охарактеризуйте диференціацію заробітної плати з огляду на види, чинники та сучасний стан в Україні.
4. Почасова і відрядна системи оплати праці.
5. Правова природа доплат і надбавок. Їх види.
6. Премії. Види. Критерії застосування.
7. Які правові наслідки виникають при порушенні строків виплати заробітної плати?
8. Як впливає заробітна плата на зайнятість населення?
9. Межа малозабезпеченості та мінімальна заробітна плата.
10. Оплата праці при відхиленні від умов, передбачених тарифами.
11. На підприємстві працівник пішов у відпустку з 3 грудня 2019 р. Відпускні отримав 29.11.2019 р. разом із заробітною платою, проте суму відпускних неправильно розрахували. Як можливо це виправити?
12. Рибчак О. працює на підприємстві на штатній основі водієм і одночасно експедитором. Яким чином можна встановити Рибчаку О. доплату за суміщення професій (посад)? Як буде

встановлюватися доплата в даному випадку: від посади водія чи експедитора?

13. На підприємстві група працівників працює з підсумованим обліком робочого часу. Встановлена погодинна оплата праці. За роботу в нічний час їм встановлена надбавка у розмірі 20 відсотків. Буває так, що працівники змушені працювати у святкові дні. Постає питання: чи мають вони, в такому випадку, право на подвоєння доплати за роботу в нічний час?
14. На підприємстві «Кодак» з 30. 07.19 р. помінялося керівництво - директор. Згідно з наказом та штатним розписом, оклад у нового директора нижчий за оклад, який був у попередньому штатному розписі від 01.00.2017 р. Для розрахунку індексації заробітної плати який місяць буде базовим ?
15. Як здійснюється розрахунок оплати простою не з вини працівника?
16. Працівника призвано на строкову військову службу у листопаді 2018 р. Звільнення працівника не проводилося і йому нараховується середній заробіток. У січні 2019 р. сума середнього заробітку є меншою за мінімальну заробітну плату. Чи потрібно в такому випадку здійснити донарахування до заробітної плати?
17. Щомісяця виплачується премія працівникам, але у різному розмірі. Як можна оформити це документально? Підприємство видавало щомісяця наказ на премію за підсумками місяця. Можливо, цього недостатньо?
18. Чи можливо виплатити грошову компенсацію за дні невикористаної відпустки без звільнення працівника? У яких випадках це можливо?
19. На підприємстві немає колективного договору, крім того, письмові трудові договори не укладалися. На даний час виникло питання встановлення одному із працівників доплати за інтенсивність, а також призначення додаткової

відпустки за ненормований робочий день. Як це потрібно правильно оформити?

20. Чи може неприбуткова організація виплачувати премію своїм працівникам? Аргументуйте свою відповідь.
21. ТОВ зареєстровано 14.05.2019 р., та призначено директора. Чи зобов'язано ТОВ платити зарплату директору в травні, червні у випадку відсутності діяльності?
22. Чи буде враховуватися при розрахунку односторонньої заробітної плати для оплати відрадженої премії, яку було нараховано та виплачено працівнику в поточному місяці за результатами роботи минулого місяця?
23. Чи потрібно видавати наказ на кожного працівника про збільшення окладів у штатному розписі? Чи необхідно знайомити під підпис працівників з такими змінами?

## **Тема 9. Дисципліна праці**

(4 год)

1. Поняття дисципліни праці та методи її забезпечення.
2. Правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку. Основні обов'язки працівника та роботодавця.
3. Заходи заохочення та порядок їх застосування.
4. Дисциплінарна відповідальність: поняття, види, умови та підстави застосування.

### **Контрольні запитання**

1. Розкрийте внутрішній трудовий розпорядок» як категорію трудового права.
2. Вкажіть на критерії розмежування адміністративної та дисциплінарної відповідальності.
3. Розкрийте сутність понять: дисциплінарна відповідальність та дисциплінарне провадження.
4. Вкажіть на критерії розмежування загальної і дисциплінарної відповідальності. Наведіть приклади.

5. Охарактеризуйте спеціальну дисциплінарну відповідальність окремих суб'єктів трудових правовідносин.
6. Дайте загальну характеристику дисциплінарної відповідальності і дисциплінарного проступку у трудовому праві.

### **Тема 10. Матеріальна відповідальність сторін трудового правовідношення**

(4 год)

1. Умови матеріальної відповідальності.
2. Матеріальна відповідальність працівників: поняття, види, умови настання.
3. Визначення розміру шкоди, заподіяної працівником, і порядок її відшкодування.
4. Матеріальна відповідальність роботодавця за шкоду, заподіяну працівнику.

#### **Контрольні запитання**

1. Проаналізуйте та розкрийте підставу і умови матеріальної відповідальності за трудовим правом.
2. Розкрийте підстави звільнення працівників від матеріальної відповідальності.
3. Розкрийте договір про повну матеріальну відповідальність як юридичну підставу матеріальної відповідальності працівників.
4. Охарактеризуйте юридичні гарантії при притягненні працівників до матеріальної відповідальності.
5. Здійсніть аналіз відшкодування шкоди працівникові за нормами міжнародних угод України.

### **Тема 11. Охорона праці**

(2 год)

1. Поняття і значення охорони праці.

2. Право працівника на охорону праці та його гарантії.
3. Організація охорони праці на підприємствах.
4. Атестація робочих місць за умовами праці на підприємствах, установах, організаціях.
5. Інструктаж і навчання працівників правилам техніки безпеки та виробничої санітарії.
6. Розслідування і облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві.
7. Охорона праці жінок, молоді, осіб зі зниженою працездатністю.

### **Контрольні запитання**

1. Розкрийте правове поняття «охорона праці» та її зміст за трудовим законодавством.
2. Медичні огляди працівників: порядок і критерії застосування.
3. Вкажіть критерії та порядок визначення розміру моральної шкоди, заподіяної працівнику роботодавцем ушкодженням здоров'я.
4. Дайте поняття нещасного випадку виробничого характеру, вкажіть на істотні ознаки та відмінності від суміжних понять.
5. Охарактеризуйте відмінність наглядових і контрольних функцій за охороною праці.
6. Здійсніть аналіз і охарактеризуйте охорону праці працівників за законодавством Європейського Союзу.
7. Булгаков Т. був прийнятий на роботу слюсарем – сантехніком з 01.09.2019 р. Невдовзі він захворів - 31.09.2019 р. З 18.11.2018 р. до 22.05.2019 р. він виконував на підприємстві роботи за цивільним договором про надання послуг. При цьому розміри нарахування доходу кожного місяця були більші, ніж мінімальна заробітна плата. Постає питання: який потрібно взяти розрахунковий період для обчислення лікарняних для Булгакова Т.?

## **Тема 12. Трудові спори**

(2 год)

1. Поняття трудових спорів, їх види та причини виникнення.
2. Індивідуальні трудові спори: поняття, предмет, процедура розгляду:
  - 2.1. Розгляд індивідуальних трудових спорів у комісіях по трудових спорах;
  - 2.2. Порядок розгляду індивідуальних трудових спорів у судах.
3. Колективні трудові спори (конфлікти):
  - 3.1. Поняття, види та сторони колективних трудових спорів (конфліктів);
  - 3.2. Предмет колективних трудових спорів (конфліктів) та момент їх виникнення;
  - 3.3. Вирішення колективного трудового спору (конфлікту) трудовим арбітражем;
  - 3.4. Вирішення колективного трудового спору (конфлікту) примирною комісією та незалежним посередником;
  - 3.5. Правовий статус Національної служби посередництва і примирення.
4. Страйк як крайній засіб вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

### **Контрольні запитання**

1. Розкрийте роль принципу верховенства права при захисті трудових прав працівників і роботодавців.
2. Дайте поняття трудових спорів, конфліктів, розкрийте їх позовний і непозовний характер.
3. Розкрийте з правової точки зору зміст понять: «засіб захисту трудових прав», «спосіб захисту трудових прав», «форма захисту трудових прав».

4. Охарактеризуйте строки позовної давності при вирішенні індивідуальних трудових спорів.
5. Сфера юрисдикції суду в трудових відносинах.
6. Чи є необхідність створення спеціалізованих трудових судів в Україні? Аргументуйте свою відповідь.
7. Розгляд судами спорів, викликаних реорганізацією підприємства.
8. Здійснить аналіз захисту прав працівників при неплатоспроможності роботодавця за національним і європейським трудовим правом.
9. Розкрийте роль Національної служби посередництва і примирення у попередженні страйків.
10. Страйк і локаут.



## Практичні завдання

### Тема 1. Предмет, метод, функції, принципи та місце трудового права в системі права

#### Задача 1

Протягом року правовим супроводом діяльності фірми «Руно» займався юрист Малько С. Директор фірми не став оформляти з ним трудові відносини, а уклав договір надання послуг. У штатному розкладі фірми посади юриста не передбачено. Фірма регулярно (щомісяця) оплачувала послуги юриста. Велику частину робочого дня Малько С. перебував в офісі – з ним домовилися, що він буде приходити на роботу до 10 ранку. Через деякий час директор вирішив залучити до надання правових послуг іншого юриста. З Малько С. директор вирішив не продовжувати договір. Проте Малько С. стверджує, що він фактично працює за трудовим договором, тому його не можна звільнити без підстав, зазначених у КЗпП України.

*Вирішіть спір по суті та аргументуйте позиції кожної із сторін.*

#### Задача 2

20.12.2015 між громадянином Приймак Д. і фізичною особою підприємцем Коваленко Л. було укладено *договір підряду*, за умовами якого Приймак Д., як підрядник, зобов'язався на свій власний ризик виконати за дорученням замовника Коваленко Л. обумовлену договором підряду роботу, яка передбачає: «пошук замовлень на перевезення вантажів автомобільним транспортом та здійснення розрахунків щодо рентабельності перевезень, розробка проектів договорів, здійснення контрольних функцій за розрахунками та виконанням перевезень вантажу, проведення роботи та підтримання зв'язків з клієнтами». Термін дії договору підряду було встановлено до

31.03.2016. Проте Приймак Д. працював у Коваленко Л з 11 листопада 2013 року по 11 листопада 2016 року.

Наказом від 11.11.2016 р. Коваленком Л., фізичною особою-підприємцем, « за порушення корпоративних принципів, було звільнено Приймака Д., із займаної посади з 11.03.2016 ». Вважаючи, що між ним і Коваленком Л., виникли трудові відносини, Приймак Д. подав позовну заяву до суду, в якій просив суд встановити «факт перебування з ним та Коваленком Л. трудових відносин на посаді керівника відділу логістики терміном з листопада 2013 року по 11 листопада 2016 р. Як пояснив Приймак Д., «встановлення факту перебування у трудових відносинах йому потрібно для страхового стажу».

*Вирішіть справу. Аргументуйте позиції кожної із сторін.*

### **Задача 3**

У ЗАТ Трест «Кривбасшахтопроходка» фізичні особи систематично виконували певні трудові функції на підприємстві (виконання обов'язків начальника виробничо-технічного відділу, бухгалтера по обліку ТМЦ, водія, охоронців території) відповідно до визначених посад на встановлений строк.

При перевірці правильності нарахування страхових внесків та відповідне витрачання коштів Фонду соціального страхування України було складено акт від 26 травня 2019 року, яким встановлено, що ЗАТ «Трест «Кривбасшахтопроходка» не включало у загальну суму виплат, на яку нараховуються страхові внески, строкові трудові угоди, які керівництво підприємства віднесло до угод цивільно-правового характеру, у зв'язку з чим не нараховувало та не сплачувало в повному обсязі страхові внески до відділення Фонду. Тому була донарахована сума страхових внесків, яка становить 2469,42 грн. крім того, нараховані штрафні санкції у розмірі 99001,00 грн.

У своїх доводах ЗАТ «Трест «Кривбасшахтопроходка» виходив з того, що укладені угоди, за які мають сплачуватися страхові внески, не мають ознак трудових договорів. Оплата по укладених угодах здійснюється за результатами праці, з оформленням акту приймання виконаних робіт. Угоди носять тимчасовий характер, так як укладені на період виконання робіт. Заяви про прийняття на роботу фізичні особи не подавали, записи в трудових книжках осіб, з якими укладені угоди про прийняття на роботу, відсутні. Тому спірні угоди виникли в результаті цивільно-правових відносин. Особи, прийняті на роботу за угодами цивільно-правового характеру, відносяться до осіб, які забезпечують себе роботою самостійно, у зв'язку з чим мають право самостійно зараховувати та « сплачувати страхові внески до Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності».

*Чи правильні доводи ЗАТ «Трест «Кривбасшахтопроходка»? Аргументуйте свою відповідь.*

#### **Задача 4**

Акціонерне товариство зробило публічне оголошення в місцевій газеті про наявність вакантної штатної одиниці продавця-касира в магазині побутової (комп'ютерної ) техніки. Вимогами до претендента на посаду було володіння навичками роботи з касовим апаратом і комп'ютером, включаючи вміння працювати з текстовим процесором Word і програмою Microsoft Excel, знання асортиментів відповідних товарів, включаючи їх технічні характеристики, уміння дати роз'яснення покупцям. За даним оголошенням в товариство звернулася Кравчук О. з заявою про прийняття її на роботу. При спробі показати свої навички з оргтехнікою Кравчук О. зламала касовий апарат. До того ж вона не показала знання і навичок роботи з комп'ютерними програмами. Як з'ясувалося, Кравчук О. не володіє знаннями щодо характеристик комп'ютерної і побутової техніки, що є

достатніми для роботи з покупцями. В зв'язку з чим Кравчук О. було відмовлено в укладенні трудового договору. Кравчук О. звернулася зі скаргою в державну інспекцію праці, вказавши, що відмова у прийнятті на роботу є необґрунтованою. На її думку, вона була допущена до роботи, оскільки працювала з касовим апаратом і фактично знаходилася в трудових відносинах з акціонерним товариством.

*Чи вступила Кравчук О. у трудові відносини? Вирішіть спірну ситуацію.*

### **Задача 5**

У зв'язку зі зверненням на Урядову гарячу лінію Жукова М. щодо порушення його трудових прав та його заявою, на підставі наказу від 17.03.2016 № 58-Н та направлення від 17.03.2016 № 307 службова особа Управління Держпраці у Черкаській області провела позапланову перевірку філії концерну «Техвоєнсервіс» Черкаський автомобільний ремонтний завод» з питань дотримання вимог трудового законодавства.

За наслідками перевірки складено акт перевірки, в якому, серед іншого, зафіксовано порушення філії у формі неналежного оформлення трудових відносин з Жуковим М., який виконував роботи пічника та слюсаря-сантехніка, за що отримував заробітну плату: не виданий наказ про прийняття його на роботу, не повідомлений державний орган з адміністрування єдиного внеску про прийняття вказаної особи на роботу, чим порушено приписи ч. 1, 3 ст. 24 КЗпП України.

На підставі акту відповідач виніс припис від 15.04.2016 р. про зобов'язання філії концерну «Техвоєнсервіс» Черкаський автомобільний ремонтний завод» забезпечити оформлення трудових відносин з Жуковим відповідно до встановленого ст. 24 КЗпП України порядку і виніс постанову від 27.04.2016 про покладення на філію позивача штрафу в розмірі 41340,00.

Підставою для прийняття постанови є виявлені порушення, відповідальність за які передбачена «абз. 2 ч. 2 ст. 265 КЗпП».

Як з'ясувалося, заяви про прийняття на роботу Жуков не подавав, наказ про прийняття його на роботу ні позивачем, ні його філією не приймався. Водночас керівник вищевказаної філії позивача підписав з Жуковим М. три договори: від 08.12.2015 № 65-П (терміном на 1 місяць) та від 01.01.2016 № 3-П, предметом яких є виконання робіт з: експлуатації та обслуговування водогрійної системи; здійснення профілактичних оглядів водонагрійних систем, в тому числі печей; приведення в належний стан приміщення котельні та димопровідних труб.

Відповідно до змісту п. 2 додаткової угоди основного договору сторони вирішили припинити його дію з 25.01.2016 на виконання робіт (послуг), предметом якого є: «здійснення ремонту деталей та вузлів технічних систем центрального опалення, водопостачання, каналізації, газопостачання та водостоків». «Договір припинений з 22.02.2016 на підставі п. 1 додаткової угоди до нього від 22.02.2016 № 1».

Актами робіт підтверджується виконання Жуковим М. декількох видів робіт, які визначені посадовою інструкцією «слюсаря-сантехніка 4-го розряду та пічника», а табелями обліку робочого часу - контроль філією позивача за часом виходу його на роботу.

Згідно з актом виконання робіт, відповідно до договору від 08.12.2015, Жуков М. виконав роботи згідно з посадовою інструкцією пічника, що становить 1369,51 грн заробітної плати. Відповідно до актів виконання робіт, згідно з договором, від 25.01.2016 Жуков М. виконав роботи згідно з посадовою інструкцією слюсаря-сантехніка 4-го розряду, що становить 477,60 грн. та 1604,40 грн. заробітної плати.

*Які відносини виникли між Жуковим М. і філією концерну «Техвоєнсервіс» Черкаський автомобільний ремонтний завод»? Чи може нести філія концерну «Техвоєнсервіс»*

*відповідальність, передбачену абз. 2 ч. 2 ст. 265 КЗпП? Вирішіть справу.*

### **Задача 6**

Деканат одного з факультетів Гуманітарного університету вимагав від студентів після завершення занять провести прибирання приміщень, в яких розміщений факультет, мотивуючи це необхідністю підтримки чистоти і порядку в навчальних аудиторіях. Частина студентів відмовилася виконувати вказану вимогу, посилаючись на те, що між ними і освітньою установою не укладені ні трудові, ні цивільно-правові договори, на підставі яких би вони прийняли на себе відповідні зобов'язання.

*В яких суспільних відносинах знаходяться студенти і освітянська установа? Чи можливе притягнення студентів до будь-яких робіт в освітянських організаціях без укладення трудових і цивільно-правових договорів за взаємним волевиявленням сторін? Чи правомірним є закріплення таких обов'язків студентів в статутах освітянських організацій?*

### **Задача 7**

Пилипюк О. обіймав посаду інспектора патрульної служби взводу № 5 батальйону патрульної служби Криворізького міського управління Головного управління Національної поліції України в Дніпропетровській області. Наказом Криворізького міського управління ГУ НП України в Дніпропетровській області від 5 серпня 2017 року «По особовому складу» сержанту міліції Пилипюку О., інспектору патрульної служби батальйону патрульної служби Криворізького міського управління, з 11 липня 2017 року по 10 січня 2020 року надано відпустку «для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку».

З утворенням територіальних органів НП, скасуванням всіх штатів та скороченням всіх посад, наказом ГУ НП України в

Дніпропетровській області від 6 листопада 2018 року «По особовому складу» старшого сержанта міліції Пилипюк О., інспектора патрульної служби взводу №5 батальйону патрульної служби Криворізького міського управління, звільнено у запас Збройних сил (з поставленням на військовий облік) за підпунктом «з» пункту 63 (через скорочення штатів) з 6 листопада 2018 року.

Пилипюк О. звернувся до Дніпропетровського окружного адміністративного суду з позовом до ГУ НП в Дніпропетровській області, в якому просив перевірити законність наказу ГУ НП в Дніпропетровській області від 6 листопада 2018 року про звільнення та поновити його на службі в органах поліції Криворізького ВП ГУНП в Дніпропетровській області згідно наказу від 5 серпня 2017 року, у якому вказано тривалість його декретної відпустки, оскільки на момент звільнення він «перебував у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку».

У позові він, з-поміж іншого, зазначив про передбачені статтями 184 та 179 КЗпП України гарантії при прийнятті на роботу й заборону звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей, оскільки на момент прийняття оскаржуваного наказу про звільнення, він перебував у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

Як з'ясувалось під час розгляду справи, станом на 6 листопада 2018 року позивач не звертався з рапортом щодо призначення його на відповідну посаду в ГУ НП в Дніпропетровській області та з рапортом щодо звільнення його з органів НП за підпунктом «к» пункту 63 («у зв'язку з переходом у встановленому порядку на роботу (службу) в інші міністерства, центральні органи виконавчої влади, установи, організації»). Також ГУ НП України в Дніпропетровській області не було виконано обов'язку щодо подальшого працевлаштування

Пилипюка О.. Зокрема, йому при звільненні не було запропоновано іншої посади в органах НП.

*Вирішіть справу.*

### **Задача 8**

Кириленко В. звернулася до Уповноваженого з прав людини щодо порушення, на її думку, конституційного права на працю, яке виразилося у забороні мати право щодо проходження конкурсу на заміщення вакантної посади керівного працівника, а саме: права на заміщення вакантної посади декана юридичного факультету Львівського національного університету ім. І.Франка.

Як пояснило керівництво, Статутом університету передбачена норма, згідно якої, особа, яка претендує на посаду керівного працівника університету, зобов'язана пропрацювати у даному навчальному закладі не менше 5 років на штатній основі. Окрім того, згідно Закону «Про вищу освіту», одним із принципів управління вищим навчальним закладом є його автономія та самоврядування, які « реалізуються відповідно до законодавства та передбачають право самостійно приймати на роботу педагогічних, науково-педагогічних та інших працівників; формувати та затверджувати штатний розпис відповідно до законодавства» (ст. 32 Закону Про вищу освіту). Отже, вимоги Кириленко В., на думку керівництва університету, є незаконними.

*Проаналізуйте ситуацію та вирішіть справу.*

### **Задача 9**

До Уповноваженого з прав людини звернувся громадянин Вознюк О., якому було відмовлено у подальшому занятті посади державного службовця з огляду досягнення ним граничного віку перебування на державній службі.

На думку Вознюк О., вікові обмеження, передбачені положеннями Закону «Про державну службу», не ґрунтуються



на спеціальних вимогах щодо зайняття посад, є дискримінаційними щодо реалізації права на працю, а тому суперечать частинам першій, другій статті 24, частині другій статті 38, частинам першій, другій статті 43 Конституції України. «Право на працю за своєю природою є невідчужуваним від особистості і, за своєю сутністю, означає забезпечення кожній особі рівних можливостей для його реалізації». Державна служба та служба в органах місцевого самоврядування є одним з видів трудової діяльності громадян. Відповідно до Основного Закону України, «громадяни України мають право рівного доступу як до державної служби, так і до служби в органах місцевого самоврядування» (ст. 38). На думку Вознюк О. «якщо граничний вік перебування на державній службі та в органах місцевого самоврядування фактично є пенсійним віком для цієї категорії працівників, то чому працівникам, які не відносяться до категорій державних службовців, була скасована норма п. 1.-1 ст.40.КЗпП України про припинення трудових відносин у зв'язку з досягненням пенсійного віку?»

Вознюк О. вбачає в даному випадку порушення конституційної норми щодо права на працю, Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права 1966 р, Конвенції МОП «Про дискримінацію в галузі праці і занять» 1958 р. №111, Рекомендації МОП «Щодо літніх працівників» 1980 р. №162 та Ради Європейського Союзу 2000/78/ ЄС, що передбачає рівне ставлення у працевлаштуванні і трудовій діяльності.

*Проаналізуйте ситуацію з точки зору відповідності норм національного і міжнародного права.*

### **Задача 10**

Державним виконавцем було прийнято постанову на підставі «ст. 56 Закону України «Про виконавче провадження» про арешт коштів боржника – державного підприємства «Витакс», «якою накладено арешт на кошти у

межах суми 198 092 075,32 грн». Державне підприємство «Витакс», не погодившись з постановою державного виконавця, звернулося до господарського суду зі скаргою про визнання дій державного виконавця незаконними та скасування постанови про арешт коштів боржника. У своїй скарзі державне підприємство «Витакс» просило визнати дії державного виконавця такими, що суперечать чинному законодавству та визнати їх незаконними.

*Дайте правову оцінку діям державного виконавця з позицій захисту конституційного права на оплату праці працівників.*

### **Нормативні правові акти:**

1. Конституція України від 28 червня 1996 року URL: <http://zakon.rada.gov.ua>.
2. Кодекс законів про працю України : від 10.12.71 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
3. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права (ратифікований 19.10.1973р). URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_042](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042).
4. Загальна декларація прав людини: прийнята Резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_015](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015).
5. Про скасування примусової праці: Конвенція МОП № 105, 1957 р. (ратифікована 5 жовтня 2000 р.). URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_013](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_013).
6. Про дискримінацію в галузі праці та занять: Конвенція МОП від 25.06.1958 р. №111. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_161](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161).
7. Про ліквідацію всіх форм расової дискримінації Конвенція МОП від 14.03.89 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_105](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_105).

8. Про примусову чи обов'язкову працю: Конвенція МОП № 29, 1930 р. (ратифікована 10 серпня 1956 р.). URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_346](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_346).
9. Про безробіття: Конвенція МОП № 2, 1919 р. (ратифікована 16 травня 1994 р.). URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_143](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_143).
10. Про накладення штрафів за порушення законодавства про працю та зайнятість населення: Порядок затверджений Кабінету Міністрів України від 17 липня 2013р. №509 – URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/509-2013-%D0%BF>.
11. Про державну службу з питань праці: положення затв. Постанова Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2015р. № 96 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/96-2015-%D0%BF>.

## **ІНФОРМАЦІЙНІ РЕСУРСИ РЕСУРСИ МЕРЕЖІ INTERNET**

1. Сайт Верховної ради URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws>.
2. Сайт Суду ЄС URL: <https://curia.europa.eu/jcms/jcms/index.html>.
3. Сайт Європейського суду з прав людини URL: <https://www.echr.coe.int/Pages/home.aspx?p=applicants/ukr&c>.
4. Сайт Конституційного Суду України URL: <http://www.ccu.gov.ua/>.
5. Сайт Верховного Суду України URL: [http://www.viaduk.net/clients/vsu/vsu.nsf/\(documents\)/0f52cc2.4b9e221d7c2257b1e0049a502](http://www.viaduk.net/clients/vsu/vsu.nsf/(documents)/0f52cc2.4b9e221d7c2257b1e0049a502).
6. Сайт Міністерства юстиції України URL: <https://minjust.gov.ua/>.

7. Сайт Міністерства соціальної політики України URL:  
<https://www.msp.gov.ua/content/dpinformaciynoobchislyuvalniy-centr.html>.
8. Сайт Всеукраїнської асоціації кадровиків України URL:  
<https://www.kadrovik.ua/>.
9. Сайт Державної служби зайнятості URL:  
<http://www.dcz.gov.ua>.

## **Тема 2. Джерела трудового права**

### **Задача № 1**

Частиною 3 статті «32 КЗпП України допускається зміна істотних умов праці працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Про таку зміну істотних умов праці працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці». Водночас частиною 3 статті 86 КЗпП України «передбачено, що при запровадженні нових і зміні чинних норм праці власник або уповноважений ним орган повідомляє працівників не пізніше як за один місяць до їх запровадження».

*Чи є запровадження роботодавцем нових і зміна чинних норм праці на підприємстві істотними умовами праці? Яка правова норма підлягає застосуванню у даному разі?*

### **Задача № 2**

У зв'язку із «нез'явленням на роботі через тимчасову непрацездатність понад 4 місяці підряд» працівник апарату Хотинської районної державної адміністрації Болтаченко М. був звільнений з роботи за п. 5 статті 40 КЗпП України. Вважаючи таке звільнення неправомірним, Болтаченко М. звернувся з позовом до Хотинського місцевого суду про поновлення його на роботі. У позовній заяві він посилався на норми міжнародного права, а саме статтю 6 Конвенції МОП 1982 р. «Про припинення

трудовах відносин з ініціативи роботодавця», згідно якої «тимчасова відсутність на роботі у зв'язку з хворобою... не є законною підставою для звільнення». Болтаченко М. підкреслив, що Конвенція МОП є міжнародним договором, тому, відповідно до статті 81 КЗпП України, повинні застосовуватись правила міжнародних договорів. Тим самим, порушено норми міжнародного права про недопустимість звільнення у період хвороби працівника.

*Визначте, яке законодавство у даному разі підлягає застосуванню при вирішенні трудового спору.*

### **Задача № 3**

У випадку розірвання трудового договору зі своєї ініціативи роботодавець зобов'язаний, крім випадків, передбачених законодавством, одержати попередню згоду виборного органу первинної профспілкової організації (ст. 43 КЗпП України). У випадку, коли розірвання трудового договору проведено роботодавцем без звернення до профспілкового органу, а працівник оспорує у судовому порядку правомірність свого звільнення, суд, відповідно до ст. 43 КЗпП України, «зупиняє провадження по справі, запитує згоду профспілкового органу і після її одержання або відмови розглядає спір по суті».

При цьому Пленум Верховного Суду України в пункті 15 постанови № 9 від 6 листопада 1992 р. «Про практику розгляду судами трудових спорів» зазначив, що «відмова профспілкового органу в згоді на звільнення є підставою для поновлення на роботі».

*Чи не вбачаєте Ви колізії між нормами КЗпП України та Постановою Пленуму Верховного Суду України норми? Який акт у даному разі підлягає застосуванню?*

### **Задача № 4**

Інспектор ДФС України у Чернівецькій області Костюк А. була притягнута до дисциплінарної відповідальності за неналежне виконання посадових обов'язків. Начальник ДФС, відповідно до статті 66 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 року, застосував до неї такий вид дисциплінарного стягнення, як попередження про неповну службову відповідність. Костюк А. звернулась із позовом до суду про скасування даного стягнення. Свої вимоги вона обґрунтовувала положеннями статті 147 КЗпП України, за якою «за порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один з таких заходів стягнення: 1) догана; 2) звільнення». Тому попередження про неповну службову відповідність не слід вважати дисциплінарним стягненням.

*Чи правомірні вимоги Костюк А? Вирішіть справу.*

#### **Задача № 5**

Начальник юридичного відділу Чернівецької обласної клінічної лікарні не завізувала проект наказу головного лікаря про звільнення з роботи лікаря Копилова Р. «за відсутність на робочому місці більше трьох годин без поважних причин». У висновку юридичного відділу зазначено, що, за його словами, Копилов Р. весь цей час перебував, у лікарні швидкої медичної допомоги м. Чернівці, де, за дорученням завідуючого відділенням, надавав консультації місцевим лікарям. У зв'язку з цим у діях Копилова Р., «відповідно до п.24 постанови Пленуму Верховного Суду України» № 9 «Про практику вирішення судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 року, відсутні ознаки прогулу.

*Яке юридичне значення має постанова Пленуму Верховного Суду України для застосування трудового законодавства? Вирішіть справу.*

#### **Задача № 6**

При розгляді у суді позовної заяви Войтюка М. до акціонерного товариства «Пріоритет» про поновлення на роботі з'ясувалось, що у колективному договорі даного товариства були закріплені дві умови, не передбачені чинним законодавством про працю. Перша умова торкалась узгодження із профспілковим комітетом звільнення працівників з ініціативи правління АТ з усіх підстав ст. 40 КЗпП України. Інша умова обмежувала перелік підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. У колективному договорі закріплювалось, що при порушенні працівником трудових обов'язків, правління АТ в праві оголосити йому догану, а при систематичному порушенні – розірвати трудовий договір за згодою із профспілковим комітетом. Войтюк М. же був звільнений за прогул і без погодження із профспілковим комітетом. У суді виникло питання щодо законності включених положень колективного договору.

*Чи правомірне звільнення Войтюка. Яке рішення повинен винести суд?*

#### **Нормативні правові акти:**

1. Конституція України від 28 червня 1996 року. URL: <http://zakon.rada.gov.ua>.
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.71 із змін. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
3. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права (ратифікований 19.10.1973 р). URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_042](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042).
4. Загальна декларація прав людини: прийнята Резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_015](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015).
5. «Про міжнародні договори України»: Закон України від 29.06.2004 № 1906-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1906-15>.

6. Про порядок офіційного оприлюднення нормативно-правових актів та набрання ними чинності: Указ Президента від 10 червня 1997 р. № 503/97. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/503/97>.
7. Про державну реєстрацію нормативно-правових актів міністерств та інших органів виконавчої влади: Указ Президента від 3 жовтня 1992 р. №493/92. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/493/92>.
8. Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 01.11.1994 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-96>.
9. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>.

### **ІНФОРМАЦІЙНІ РЕСУРСИ РЕСУРСИ МЕРЕЖІ INTERNET**

1. Сайт Верховної Ради України: URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws>.
2. Сайт Суду ЄС: URL: <https://curia.europa.eu/jcms/jcms/index.html>.
3. Сайт Європейського суду з прав людини: URL: <https://www.echr.coe.int/Pages/home.aspx?p=applicants/ukr&c>.
4. Сайт Конституційного Суду України: URL: <http://www.ccu.gov.ua/>.
5. Сайт Верховного Суду: URL: [http://www.viaduk.net/clients/vsu/vsu.nsf/\(documents\)/0f52cc24b9e221d7c2257b1e0049a502](http://www.viaduk.net/clients/vsu/vsu.nsf/(documents)/0f52cc24b9e221d7c2257b1e0049a502).
6. Сайт Міністерства юстиції України: URL: <https://minjust.gov.ua/>.



7. Сайт Міністерства соціальної політики України: URL: <https://www.msp.gov.ua/content/dp-informaciynoobchislyvalniy-centr.html>.
8. Сайт Всеукраїнської асоціації кадровиків України: URL: <https://www.kadrovik.ua/>.
9. Сайт Державної служби зайнятості: URL: <https://www.dcz.gov.ua/>.

### **Тема. 3 Суб'єкти трудового права**

#### **Задача № 1**

Дружина Родіонова С. звернулася до генерального директора ВАТ «Олімп», де працює її чоловік, і просила обмежити видачу йому заробітної плати, оскільки він всю її програє в залі ігрових автоматів. Директор розпорядився видавати заробітну плату Радіонова С. його дружині. Взнавши про таке рішення, Радіонов звернувся у КТС із заявою про відміну вказаного розпорядження.

*Чи може бути обмежена трудова правосуб'єктність працівника в даній ситуації? Сформулюйте рішення КТС.*

#### **Задача № 2**

Восьмирічний Сашко Костін був запрошений зніматися в одному із рекламних роликів. Вкажіть, яким чином правомірно оформити правові відносини між дитиною та рекламною агенцією? Чи підлягають у даному разі застосуванню норми трудового законодавства України?

#### **Задача № 3**

Неповнолітній 14-річний Корольков Б. звернувся до відділу кадрів будівельної компанії щодо прийняття його на роботу в період літніх канікул. Начальник відділу кадрів відповів Королькову Б., що питання про прийняття його на роботу може бути вирішене лише тоді, коли він отримає паспорт.

Після отримання Корольковим Б. паспорта він вдруге звернувся до начальника відділу кадрів. Проте Королькову Б. було запропоновано оформити трудові відносини у присутності одного з його батьків. Коли прийшов батько Королькова Б., начальник відділу кадрів витребував від нього написання заяви про те, що у випадку нещасного випадку, який може статися з його сином на будівельному майданчику, він не буде мати жодних претензій до будівельної компанії.

*Які права щодо вступу в трудові відносини мають неповнолітні? Чи правомірні вимоги начальника відділу кадрів?*

#### **Задача № 4**

Громадянин Сирії Услан Б. звернувся до адміністрації супермаркета «Майдан» прийняти його на роботу продавцем продовольчих товарів. Адміністрація супермаркету «Майдан» відмовила Услан Б. у прийнятті на роботу, пояснивши свою відмову тим, що він є громадянином іншої країни, а тому працювати у сфері торгівлі права не має.

*Чи правильна позиція директора? Який порядок працевлаштування іноземців в Україні?*

#### **Задача № 5**

15-річний учень Чернівецької гімназії № 2 Миколайчук П. з вересня 2019 року у вільний від навчання час працював у рекламній агенції «Старт», розповсюджуючи на вулиці рекламні матеріали. У ряді випадків він змушений був працювати зранку, під час навчання, а також у вихідні дні. В один з таких днів він був затриманий патрульними поліцейськими для з'ясування причин відсутності у школі. За матеріалами прокурорської перевірки територіальна інспекція праці м. Чернівці притягнула рекламну агенцію до адміністративної відповідальності за порушення трудового законодавства щодо неповнолітнього Миколайчука П., зобов'язавши розірвати з ним трудовий договір.

*Дайте правову оцінку даній ситуації. Чи правомірним було використання праці Миколайчука П.?*

### **Задача № 6**

17-річна Антонюк А. організувала на дому пошиття весільних суконь, залучивши до роботи трьох жінок. З метою уникнення порушень норм трудового законодавства вона звернулась до управління ДФС України у Глибоцькому районі з метою реєстрації вказаних жінок як найманих працівниць.

Начальник юридичного відділу районного відділу ДФС роз'яснив, що Антонюк А. не може виступати роботодавцем, адже вона не вправі укладати трудові договори. На думку фахівця, Антонюк А. може зареєструватись як підприємець, і лише тоді укладати трудові угоди з працівниками.

*Чи правомірна відмова начальника юридичного відділу?*

### **Задача № 7**

На запрошення Чернівецького національного університету в м. Чернівці прибули двоє іноземних осіб з Каролінського інституту (Швеція) для провадження викладацької та наукової діяльності. Територіальним управлінням міграційної служби м. Чернівці їм було відмовлено у провадженні цієї діяльності через відсутність дозволу на працевлаштування в Україні.

*Чи правомірна відмова у працевлаштуванні вказаним особа?. Вирішіть справу по суті.*

### **Задача № 8**

Директор підприємства Антонов М. прийняв Тараненка Ю. на посаду інженера-конструктора з випробувальним терміном на 2 місяці. Не допрацювавши до закінчення вказаного терміну, Тараненко Ю. був звільнений директором відповідно до п.11 ст. 40 КЗпП України – «на підставі встановлення невідповідності

працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі протягом строку випробування». Вважаючи звільнення неправомірним, Тараненко Ю. подав позов до місцевого суду за місцем проживання Антонова М. про поновлення його на роботі та оплати за час вимушеного прогулу. Свої вимоги Тараненко Ю. пояснив тим, що протягом випробувального терміну йому не було зроблено жодних зауважень по роботі. Крім того, на нього повністю поширюється трудове законодавство. Проте суддя відмовив у прийнятті позовної заяви Тараненку Ю., вказавши, що відповідачем по справі повинно бути підприємство, а не Антонов М., і з позовом необхідно звертатись не за місцем проживання Антонова М., а за місцем знаходження підприємства.

На постанову місцевого судді Тараненко Ю. подав скаргу та просив «скасувати постанову і спрямувати його заяву на розгляд суду, мотивуючи тим, що трудовий договір повинен укладатися, в силу ст. 21 КЗпП України, не з підприємством, установою, організацією, а з власником або уповноваженим ним органом. На його думку, таким уповноваженим органом підприємства є директор».

*Вирішіть справу, аргументуючи свою відповідь.*

### **Задача № 9**

Заступник головного лікаря з адміністративно-господарської роботи Гилько В. на тимчасову роботу по ремонту вікон і дверей лікарні запросив двох теслярів. Коли роботи були виконані, теслярі дізналися, що Гилько В. не мав повноважень приймати їх на роботу. Крім того, як вияснилося, штатним розкладом лікарні не передбачені їхні посади. Теслярі звернулися до суду з позовом до заступника головного лікаря Гилько В. про стягнення заробітної плати.

Чи виникли трудові відносини в даному випадку? Чи буде нести відповідальність лікарняна установа за дії Гилько В., який уклав трудовий договір від її імені? *Вирішіть спір.*

**Нормативні правові акти:**

1. Конституція України від 28 червня 1996 року. URL: <http://zakon.rada.gov.ua>.
2. Кодекс законів про працю України : від 10.12.71. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
3. Загальна декларація прав людини: прийнята Резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_015](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015).
4. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права (ратифікований 19.10.1973р). URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_042](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042).
5. Про мінімальний вік для прийняття на роботу: Конвенція МОП, 1973 р. (ратифікована 3 травня 1979 р.). URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_054](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_054).
6. Про ліквідацію всіх форм расової дискримінації Конвенція МОП від 14.03.89 URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_105](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_105).
7. Про скасування примусової праці: Конвенція МОП № 105, 1957 р. (ратифікована 5 жовтня 2000 р.). URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_013](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_013).
8. Про дискримінацію в галузі праці та занять: Конвенція МОП від 25.06.1958 р. №111. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_161](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161).
9. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14>.
10. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22.06.2012 № 5026-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5026-17>.

11. Про колективні договори та угоди: Закон України від 01.07.1993 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>.
12. Про соціальний діалог: Закон України від 23 грудня 2010 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17>.
13. Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства: Закон України від 22.09.2011 № 3773-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3773-17>.
14. Про психіатричну допомогу: Закон України від 22 лютого 2000 р. № 1489-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1489-14>.
15. Основи законодавства про охорону здоров'я: Закон України від 19 листопада 1992р. № 2801-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2801-12>.

### **ІНФОРМАЦІЙНІ РЕСУРСИ РЕСУРСИ МЕРЕЖІ INTERNET**

1. Сайт Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws>.
2. Сайт Суду ЄС. URL: <https://curia.europa.eu/jcms/jcms/index.html>.
3. Сайт Європейського Суду з прав людини. URL: <https://www.echr.coe.int/Pages/home.aspx?p=applicants/ukr&c>.
4. Сайт Конституційного Суду України. URL: <http://www.ccu.gov.ua/>.
5. Сайт Верховного Суду України. URL: [http://www.viaduk.net/clients/vsu/vsu.nsf/\(documents\)/0f52cc24b9e221d7c2257b1e0049a502](http://www.viaduk.net/clients/vsu/vsu.nsf/(documents)/0f52cc24b9e221d7c2257b1e0049a502).
6. Сайт Міністерства юстиції України. URL: <https://minjust.gov.ua/>.
7. Сайт Міністерства соціальної політики України. URL: <https://www.msp.gov.ua/content/dp-informaciynoobchislyuvalniy-centr.html>.

8. Сайт Всеукраїнської асоціації кадровиків України. URL: <https://www.kadrovik.ua/>.
9. Сайт Державної служби зайнятості. URL: [ttp://www.dcz.gov.ua](http://www.dcz.gov.ua).

#### **Тема 4. Соціальне партнерство у сфері соціально-трудових відносин**

##### **Задача 1**

«17 березня 2018 року державним інспектором праці Колотило Н. було складено протокол про адміністративне правопорушення, згідно якого у ході перевірки виявлено, що у період з 3 січня 2017 року по 23 липня 2018 року директором приватного підприємства «Фенікс» порушено норми трудового законодавства. Зокрема, у колективному договорі приватного підприємства містяться умови, що погіршують становище працівників порівняно з чинним законодавством та соціально-партнерськими угодами. У колективному договорі від №34 від 9 липня 2018 року в розділі №3 «Оплата праці» не вказано числа виплати авансу та заробітної плати. Крім того, відсутній розділ щодо контролю за виконанням колективного договору.

Згідно протоколу про адміністративне правопорушення, директором підприємства Федоряк Н. порушено статтю 96 КЗпП України, зокрема з 3 січня по 23 липня 2018 року працівникам підприємства заробітна плата нараховувалась у розмірі мінімальної заробітної плати.

У ході розгляду справи про адміністративне правопорушення у Глибоцькому районному суді директор ПП «Фенікс» Федоряк Н. не визнала вини у порушенні трудового законодавства. Вона зазначила, що державним інспектором праці у протоколі про адміністративне правопорушення не зазначено, які саме умови колективного договору погіршують становище працівників порівняно із чинним законодавством та соціально-партнерськими угодами. Крім того, згідно акту перевірки, який в

матеріалах справи, заробітна плата виплачувалась у строки, встановлені законом, при цьому розміри заробітної плати дотримано і не порушено. Директор підприємства також підкреслила, що відсутність у колективному договорі календарного числа виплати заробітної плати та відсутність розділу про контроль за виконанням колективного договору не погіршують становище працівників і не є підставою для притягнення до адміністративної відповідальності».

*Вкажіть, чи має місце у даному випадку порушення з боку директора підприємства норм трудового законодавства? Чи погіршують становище працівників, порівняно із трудовим законодавством та соціально-партнерськими угодами, зазначені у зазначені положення колективного договору? Вирішіть справу по суті.*

## **Задача 2**

«На підставі наказу від 16 вересня 2016 року №1298 «Про проведення планової перевірки» у період з 3 жовтня 2016 року по 21 жовтня 2016 року головним державним інспектором праці ГУ Держпраці у Чернівецькій області Васильченко В.А. була проведена перевірка додержання суб'єктами господарювання законодавства про працю у ПАТ «ДТЕК Дністеренерго», за результатами якої складено акт № 08-04 від 26 жовтня 2016 року.

В акті зазначено, що під час перевірки встановлено порушення ПАТ «ДТЕК Дністеренерго» вимог статті 18 КЗпП України у частині порушення норм та гарантій, встановлених колективним договором, частини першої статті 5, частини першої статті 9 Закону України «Про колективні договори і угоди». Встановлено, що, відповідно до пункту 3.3.2 Колективного договору підприємства на 2014 - 2015 роки, загальне зменшення тривалості робочого часу не повинно перевищувати 8 годин на тиждень, однак наказом від 23 липня 2015 року № 84 встановлено зміну істотних умов праці: введено новий графік роботи з



одноденним робочим тижнем з 1 жовтня 2015 року. Це дало підстави ГУ Держпраці у Чернівецькій області вважати, що наведеними вище діями ПАТ «ДТЕК Дністеренерго» було порушено норми та гарантії, які передбачені положеннями колективного договору (пункт 3.3.2), що у свою чергу є недотриманням вимог статті 18 КЗпП України, частини першої статті 5, частини першої статті 9 Закону України «Про колективні договори і угоди» щодо обов'язковості колективного договору для його учасників.

У квітні 2017 року ПАТ «ДТЕК Дністеренерго» (позивач) звернулось до Чернівецького окружного адміністративного суду із позовом до Головного управління Держпраці у Чернівецькій області (відповідач), в якому просить визнати протиправним та скасувати припис від 26 жовтня 2016 року, винесений відповідачем.

В обґрунтування своїх вимог позивач зазначив, що раціоналізація виробничого процесу у ПАТ «ДТЕК Дністеренерго» жодним чином не пов'язана зі зменшенням обсягів виробництва, відтак, у відповідача були відсутні підстави для посилення на порушення позивачем пункту 3.3 Колективного договору.

У ході розгляду справи директор підприємства Сімків І.Г. вказав на те, що інспектор праці дав неправильну правову оцінку діям підприємства та дійшов до помилкового висновку щодо порушення позивачем пункту 3.3 Колективного договору, оскільки його положення можуть застосовуватися лише у разі зменшення обсягів виробництва. Крім того, позивач зазначив, що обсяги виробництва не зменшувались, а з метою уникнення збитковості від здійснення непрофільної діяльності та виконання рішень державного регулятора змінено істотні умови праці. При цьому він посилався на такі докази: аудиторський висновок, баланс, звіт про фінансові результати. Ці докази були подані на

підтвердження того, що ПАТ «ДТЕК Дністеренерго» змінило істотні умови праці, але не скоротило обсяги виробництва.

Позивач також вважає, що виключні повноваження щодо здійснення контролю за виконанням умов колективного договору трудовим законодавством покладено на самих учасників такого договору, зокрема, профспілкові організації, трудові колективи, відтак, втручання державних органів у правовідносини, що виникають у процесі виконання колективного договору, є неправомірними».

*Вкажіть, чи уповноважені управління Держпраці здійснювати перевірку дотримання юридичними особами, які використовують найману працю, гарантій, встановлених Законом України «Про колективні договори і угоди»? Визначте, чи було допущено ПАТ «ДТЕК Дніпроенерго» порушення гарантій, передбачених колективним договором підприємства? Вирішіть справу по суті.*

### **Задача 3**

«Під час проведення перевірки з питань додержання КП «Чернівці-Світло» Чернівецької міської ради законодавства про працю за період 2014-2016 років, за результатами якої складено Акт №169, встановлено, що доплата працівникам за нічний час на підприємстві встановлена та виплачувалась в розмірі 30 % згідно штатних розписів, затверджених директором підприємства і погоджених міським головою; за роботу у вечірній час (з 18 до 22 години) доплата працівникам не здійснювалась, що суперечить Додатку 10 до Територіальної галузевої угоди 2014-2015 роки, якою встановлено, що оплата за роботу в нічний час проводиться до 40 % (але не менше 35 %) годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час, оплата за роботу у вечірній час (з 18 до 22 години) передбачена у розмірі 20 % годинної тарифної ставки за кожну годину роботи.

За наслідками перевірки начальником Головного управління Держпраці у Чернівецькій області Снігур П.П. було винесено постанову від 26 травня 2016 року № 169 про накладення штрафу уповноваженими посадовими особами на КП «Чернівці-Світло» за порушення законодавства про працю України, в розмірі 217 500,00 гривень.

У червні 2016 року комунальне підприємство «Чернівці-Світло» Чернівецької міської ради звернулося до суду з адміністративним позовом до Головного управління Держпраці у Чернівецькій області, Дніпропетровській області в якому просило визнати незаконною та скасувати постанову винесену начальником Головного управління Держпраці у Чернівецькій області Снігур П.П. від 26 травня 2016 року №169, про накладення штрафу уповноваженими посадовими особами на КП «Чернівці-Світло» за порушення законодавства про працю України, в розмірі 217 500,00 гривень.

Позовні вимоги позивач мотивував відсутністю порушення ним мінімальних державних гарантій норм і гарантій в оплаті праці, оскільки працівникам за роботу в нічний час здійснювалася виплата в розмірі 30 % годинної тарифної ставки, яка не нижче визначеного статтею 108 Кодексу законів про працю України 20 % мінімуму.

У ході розгляду справи представник відповідача зазначив, що згідно розрахунково-платіжних відомостей доплату за роботу у нічний час у розмірі 30 % годинної тарифної ставки отримувала 15 працівників, хоча в галузевій угоді на 2014-2015 роки доплата за роботу у нічний час передбачена в розмірі не менше як 35 %, що свідчить про порушення положень статті 108 КЗпП України, в частині недодержання мінімальних гарантій в оплаті праці та статті 16 КЗпП України, частини третьої статті 5 Закону України «Про колективні договори і угоди», що погіршують порівняно з чинним законодавством і угодами становище працівників».

*Визначте, чи було КП «Чернівці-Світло» дотримано норми і гарантії, передбачені законодавством, що є мінімальними державними гарантіями? Вкажіть, чи було дотримано КП «Чернівці-Світло» норми і гарантії, передбачені генеральною і галузевою (територіальною) угодами? Вирішіть спір по суті.*

#### **Задача 4**

«Гнат М.М. працювала у ПрАТ «Центральний гірничо-збагачувальний комбінат» на посаді інженера. У липні 2018 року вона подала заяву про звільнення з роботи у зв'язку із виходом на пенсію за віком. Перед звільненням Гнат М.М. дізналась, що ПрАТ «Центральний гірничо-збагачувальний комбінат» повинен був виплатити їй, за умови наявності 20-річного трудового стажу, вихідну допомогу відповідно до положень Галузевої Угоди гірничо-металургійного комплексу України на 2007-2008 роки у розмірі трьох середньомісячних заробітних плат, яку останнім виплачено не було. Роботодавець у день звільнення провів з Гнат М.М. розрахунок та видав належним чином заповнену трудову книжку.

Оскільки Гнат М.М. було відмовлено у виплаті зазначеної вихідної допомоги, вона звернулась із позовом до місцевого районного суду до ПрАТ «Центральний гірничо-збагачувальний комбінат» (відповідач) про стягнення вихідної допомоги, середнього заробітку за затримку розрахунку при звільненні.

При розгляді справи відповідач стверджував, що на момент звільнення позивач не досягла встановленого колективним договором пенсійного віку для жінок – 55 років - для отримання одноразової допомоги. Крім того, суди не взяли до уваги, що розділом 6 «Соціальний захист та задоволення соціальних потреб» Галузевої угоди гірничо-металургійного комплексу України на 2007–2008 роки було передбачено, що виплата одноразової допомоги мала здійснюватися стороною

власника за рахунок коштів підприємства у порядку та на умовах, передбачених колективним договором. Тобто нормами самої галузевої угоди встановлена можливість для сторони власника визначити в колективних договорах підприємств окремі умови та порядок надання соціальних гарантій.

Судом було встановлено, що п. 7.10 Колективного договору на 2010-2011 роки встановлено зобов'язання підприємства відповідача виплачувати працівникам, які досягли пенсійного віку (жінки 55 років, чоловіки 60 років) при виході на пенсію за власним бажанням одноразову допомогу в розмірі, залежному від стажу роботи на комбінаті, зокрема від 20 і більше років три середньомісячні заробітні плати працівника.

П. 6.1 р. 6 «Соціальний захист та задоволення духовних потреб» Галузевої Угоди передбачено, що сторона власника за рахунок коштів підприємства у порядку та на умовах, передбачених колективним договором, зобов'язується: виплачувати працівнику при виході на пенсію одноразову допомогу в розмірі, залежному від стажу його роботи на підприємстві, але не менше: при стажі від 20 і більше років – тримісячної середньої заробітної плати».

*Вкажіть, яким чином співвідносяться між собою умови колективного договору ПрАТ «Центральний гірничо-збагачувальний комбінат» та Галузевої Угоди гірничо-металургійного комплексу України на 2007-2008 роки стосовно виплати вихідної допомоги? Чи розповсюджуються на позивача положення Галузевої угоди про виплату вихідної допомоги? Вирішіть справу по суті.*

### **Задача 5**

«При розробці проекту колективного договору приватного підприємства «Новак ЛТД» роботодавець запропонував включити до змісту договору правомочність адміністрації збільшувати тривалість робочого тижня понад 40

годин, якщо це викликано необхідністю виконання договірних зобов'язань у встановлений строк. Крім того, запропоновано можливість відправляти працівників у відпустки за власний рахунок у разі відсутності роботи на підприємстві у випадках простою. Задля недопущення скорочення штату працівників, профспілковий орган підприємства не заперечував проти такого пункту колективного договору. Врешті колективний договір було прийнято на загальних зборах колективу працівників «Новак ЛТД». Проте під час повідомної реєстрації колективного договору фахівці реєструючого органу вказали на необхідність приведення зазначених положень колективного договору у відповідність із трудовим законодавством».

*Вкажіть, чи відповідають зазначені положення колективного договору трудовому законодавству? Чи правомірна вимога реєструючого органу?*

#### **Нормативні правові акти:**

1. Конституція України від 28 червня 1996 року URL: <http://zakon.rada.gov.ua>.
2. Кодекс законів про працю України : від 10.12.71 URL: [https:// zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08).
3. Про сприяння колективним переговорам: Конвенція МОП № 154, 1981р. (ратифікована 16 травня 1994 р.). URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_006](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_006).
4. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 р., № 3356-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>.
5. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17>.
6. Про професійні спілки, їх права та гарантії їх діяльності: Закон України від 15.09.1999 р., № 1045-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14>

7. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22.06.2012 р., № 5026-VI.  
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5026-17/stru/paran261>.
8. Про трудові колективи та підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями: Закон СРСР від 17.06.1983 р., № 9500-X.  
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v9500400-83>.
9. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019 - 2021 роки від 14 травня 2019 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0001120-19>.
10. Порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів: Постанова КМУ від 13.02.2013 р. №115 № 115 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 р. № 76. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/115-2013-%D0%BF/sp:java-:max100>.

## ІНФОРМАЦІЙНІ РЕСУРСИ РЕСУРСИ МЕРЕЖІ INTERNET

1. Сайт Верховної Ради України.  
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws>.
2. Сайт Суду ЄС. URL: <https://curia.europa.eu/jcms/jcms/index.html>.
3. Сайт Європейського суду з прав людини.  
URL: <https://www.echr.coe.int/Pages/home.aspx?p=applicants/ukr&c>.
4. Сайт Конституційного Суду України. URL: <http://www.ccu.gov.ua/>.
5. Сайт Верховного Суду України. URL: [http://www.viaduk.net/clients/vsu/vsu.nsf/\(documents\)/0f52cc24b9e221d7c2257b1e0049a502](http://www.viaduk.net/clients/vsu/vsu.nsf/(documents)/0f52cc24b9e221d7c2257b1e0049a502).

6. Сайт Міністерства юстиції України. URL: <https://minjust.gov.ua/>.
7. Сайт Міністерства соціальної політики України. URL: <https://www.msp.gov.ua/content/dp-informaciynoobchislyuvalniy-centr.html>.
8. Сайт Всеукраїнської асоціації кадровиків України. URL: <https://www.kadrovik.ua/>.
9. Сайт Державної служби зайнятості. URL: <http://www.dcz.gov.ua>.

## **Тема 5. Правові засади регулювання зайнятості населення**

### **Задача 1**

«Іліка Д. з 2009 року перебуває на обліку як безробітний у Святошинському районному центрі зайнятості м. Києва. У травні 2010 року він, за направленням центру зайнятості, звернувся до Публічного акціонерного товариства (ПАТ) «Київський науково-дослідний та проектно-конструкторський інститут «Енергопроект» для того, щоб працевлаштуватися на посаду оператора комп'ютерного набору, яка була на той час вакантною. Проте ПАТ «Київський науково-дослідний та проектно-конструкторський інститут «Енергопроект» відмовив Іліці Д. у прийнятті на роботу, мотивуючи свою відмову тим, що на вакантну посаду необхідна особа жіночої статі у віці від 29 до 50 років. Іліка Д. вважає, що відмова йому у прийнятті на роботу є незаконною тому, що робота оператора комп'ютерного набору не є специфічною роботою, яка може виконуватися виключно особами певної статі та віку. Тобто ПАТ «Київський науково-дослідний та проектно-конструкторський інститут «Енергопроект» не мав правових підстав при заповненні форми звітності № 3-ПН «Звіт про наявність вакансій» вносити до неї інформацію, що на зазначену вакансію потрібна жінка віком від 29 до 50 років. Окрім того, це протирічить нормам Закону



України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

Проте сторона роботодавця зауважила, що прийняття на роботу Іліки Д. негативно вплине на права та інтереси жінок, що працюють на виробництві, оскільки саме на виробництві створені спеціальні умови праці для жінок-працівниць. Окрім того, Іліка Д. не належить до осіб, з якими відповідач був зобов'язаний укладати трудовий договір (запрошені на роботу в порядку переведення (ст. 24 КЗпП України) молоді спеціалісти, яких в установленому порядку направлено на роботу в дану організацію відповідно до ст. 197 КЗпП України).

Як з'ясувалося в судовому засіданні, вакантна посада оператора комп'ютерного набору була наявна в бюро комп'ютерного набору документації, яке, у свою чергу, входить до відділу випуску проектної проекції відповідача - ПАТ «Київський науково-дослідний та проектно-конструкторський інститут «Енергопроект». У відділі працюють 28 осіб, причому у вказаному бюро 5 осіб є жінками.

Представник ПАТ «Київський науково-дослідний та проектно-конструкторський інститут «Енергопроект» зазначив, що «відповідно до п. 1.8 державних санітарних правил, керівники державних органів, підприємств, організацій та установ зобов'язані впорядкувати робочі місця користувачів ЕОМ та ПЕОМ з ВДТ відповідно до вимог та забезпечити виконання гігієнічних вимог з організації роботи для операторів комп'ютерного набору». Тому в бюро комп'ютерного набору документації було враховано специфіку умов праці жінок та створені, таким чином, відповідні санітарно-побутові умови для них. Було наголошено, що вільні приміщення для організації окремого санітарно-побутового обслуговування для працівників чоловічої статі відсутні. Тому прийняття на роботу Іліки Д., як працівника іншої статі, буде порушувати права та інтереси жінок-працівниць.

*Вирішіть справу. Аргументуйте позиції кожної із сторін.*

## **Задача 2**

«Львівським обласним центром зайнятості 24 січня 2019 року видано дозвіл на працевлаштування іноземця Джона Еврю у ТОВ «Вест Лоджистік». Між ТОВ «Вест Лоджистік» та Джоном Еврю 2 лютого 2019 року укладено трудовий договір, копію якого надано контролюючому органу 13 лютого 2019 року.

Наказом Львівського обласного центру зайнятості від 22 лютого 2019 року № 62 скасовано дозвіл на застосування праці іноземця Джона Еврю для роботи у ТОВ «Вест Лоджистік», оскільки роботодавцем не виконано обов'язку у «10-денний строк після укладення трудового договору» з іноземцем надати його засвідчену копію до контролюючого органу.

Не погоджуючись з виданим наказом, ТОВ «Вест Лоджистік» звернулось до суду з позовом, у якому заявило вимоги Львівському обласному центру зайнятості про визнання протиправним та скасування наказу від 22 лютого 2019 року № 62, в частині скасування дозволу на застосування праці громадянина Джона Еврю для роботи на посаді провідного фахівця з управління проектами та програмами у сфері матеріального виробництва № 434 від 24 січня 2019 року, виданого ТОВ «Вест Лоджистік».

Під час судового розгляду Львівський обласний центр зайнятості заявив про те, що ТОВ «Вест Лоджистік» порушено встановлений 10-денний строк подання копії трудового договору з іноземцем від 2 лютого 2019 року, оскільки такий договір надійшов до центру зайнятості лише 13 лютого 2019 року. В свою чергу, ТОВ «Портін Вест Лоджистік» переконане, що початок обліку відповідного 10-денного строку на подання копії трудового договору іноземця має відраховуватись не з дня його фактичного складання, а з дня набрання трудовим договором

сили (4 лютого 2019 року)».

*Проаналізуйте, чи був наказ Львівського обласного центру зайнятості від 22.02.2019 № 62 правомірним? Вирішіть справу.*

### **Задача 3**

Будучи безробітним, механік Симоненко К. звернувся з проханням прийняти його на роботу до будівельного заводу. Разом з тим, начальник відділу кадрів заводу, Герасименко Д., пояснила, що хоча заводу потрібні працівники даної професії, проте два дні назад керівництво заводу зробило заявку про вакансію робочих місць службі зайнятості, котра повинна направити їм спеціалістів відповідної кваліфікації. Тому, якщо служба видасть йому направлення, то завод візьме його на роботу.

Симоненко К. звернувся до служби зайнятості району, де знаходиться завод. Служба зайнятості відмовила Симоненку у видачі направлення, оскільки, як виявилось, Симоненко К. не проживає на території вказаного району. Натомість у службі зайнятості району, де проживає Симоненко К., відмовили з тих підстав, що служба зайнятості не має даних про наявність вакантних місць на підприємствах інших районів.

*Дайте правову оцінку ситуації. Чи правомірні відмови служби зайнятості?*

### **Нормативні правові акти:**

1. Конституція України від 28 червня 1996 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.
2. Кодекс законів про працю від 10.12.1971 р., № 322-VIII URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

3. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права (ратифікований 19.10.1973 р).  
URL:[https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_042](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042)
4. Про політику в галузі зайнятості: Конвенція МОП № 122, 1964 р. (ратифікована 19 червня 1968 р.).  
URL:[https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_057](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_057).
5. Про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів. Конвенція МОП №142/  
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0198-95>.
6. Про мінімальний вік для прийняття на роботу: Конвенція МОП, 1973 р. (ратифікована 3 травня 1979 р.). URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_054](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_054).
7. Про ліквідацію всіх форм расової дискримінації Конвенція МОП від 14.03.89 URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_105](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_105).
8. Про скасування примусової праці: Конвенція МОП № 105, 1957 р. (ратифікована 5 жовтня 2000 р.). URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_013](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_013).
9. Про дискримінацію в галузі праці та занять: Конвенція МОП від 25.06.1958 р. №111. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_161](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161).
10. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14>.
11. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22.06.2012 № 5026-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5026-17>.
12. Про колективні договори та угоди: Закон України від 01.07.1993 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>.
13. Про безробіття: Конвенція МОП № 2, 1919 р. (ратифікована 16 травня 1994 р.). URL: доступу: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_143](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_143).

14. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067–VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.
15. Про професійний розвиток працівників: Закон України від 12.01.2012 № 4312–VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>.
16. Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні : Закон України від 21.03.1991 № 875–XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12>.
17. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889–VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19>.
18. Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: Положення про державну службу зайнятості України 02.03.2000 № 1533–III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1533-14>.
19. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні: Закон України від 5 лютого 1993р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2998-12>.
20. Про порядок укладення договору про стажування студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів на підприємствах, в установах та організаціях і Типової форми договору про стажування студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів на підприємствах, в установах та організаціях: Постанова Кабінету Міністрів України від 19.04.2018 № 20. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/20-2013-%D0%BF>.
21. Про державну службу України з питань праці: положення затв. Постанова Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2015р. № 96 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/96-2015-%D0%BF>.
22. Про накладення штрафів за порушення законодавства про працю та зайнятість населення: Порядок затверджений Кабінету Міністрів України від 17 липня 2013р. №509. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/509-2013-%D0%BF>.

## **ІНФОРМАЦІЙНІ РЕСУРСИ**

### **РЕСУРСИ МЕРЕЖІ INTERNET**

1. Сайт Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws>.
2. Сайт Суду ЄС. URL: <https://curia.europa.eu/jcms/jcms/index.html>
3. Сайт Європейського суду з прав людини. URL: <https://www.echr.coe.int/Pages/home.aspx?p=applicants/ukr&c>.
4. Сайт Конституційного Суду України. URL: <http://www.ccu.gov.ua/>.
5. Сайт Верховного Суду України. URL: [http://www.viaduk.net/clients/vsu/vsu.nsf/\(documents\)/0f52cc24b9e221d7c2257b1e0049a502](http://www.viaduk.net/clients/vsu/vsu.nsf/(documents)/0f52cc24b9e221d7c2257b1e0049a502).
6. Сайт Міністерства юстиції України. URL: <https://minjust.gov.ua/>.
7. Сайт Міністерства соціальної політики України. URL: <https://www.msp.gov.ua/content/dp-informaciynoobchislyuvalniy-centr.html>.
8. Сайт Всеукраїнської асоціації кадровиків України. URL: <https://www.kadrovik.ua> URL: <https://www.kadrovik.ua/>.
9. Сайт Державної служби зайнятості. URL: <http://www.dcz.gov.ua>.

## **Тема 6. Трудовий договір**

### **Задача 1**

До зарахування до аспірантури медичного університету з відривом від виробництва Ковальчук С. працював в лікарні фельдшером на повну тарифну ставку. Після зарахування в аспірантуру Ковальчук С. продовжує працювати в лікарні на 0,5 ставки, як основний працівник. Трудова книжка Ковальчука С. знаходиться в лікарні. Ковальчук С. відмовився надати трудову книжку у відділ кадрів університету, пояснюючи це тим, що

аспірантура не є місцем його роботи, а є місцем, де він навчається.

*Вкажіть, де має знаходитись трудова книжка Ковальчук С. Чи вважається аспірантура основним місцем роботи?*

## **Задача 2**

У період з 04 по 05 вересня 2018 року інспектором праці Братусь Л.О. було проведено інспекційне відвідування ТОВ «МАРК СТРОЙ», за наслідками якого складено акт від 05.09.2018 р., яким, зокрема, зафіксовано порушення товариством частини 3 статті 24 Кодексу законів про працю України щодо допуску працівників до роботи без укладення трудового договору.

05.09.2018 р. Управління Держпраці у Полтавській області було складено припис про усунення виявлених порушень, пунктом 1 якого приписано товариству у строк до 05.10.2019 р. усунути порушення законодавства про працю, що виразилося у допущенні працівника до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням керівника шляхом зміни трудового договору цивільно-правовим, що суперечить вимогам частини 3 статті 24 Кодексу законів про працю України.

27.09.2018 року першим заступником начальника Управління Держпраці у Полтавській області прийнято постанову про накладення штрафу уповноваженими посадовими особами, якою на ТОВ «МАРК СТРОЙ» накладено штраф у розмірі 111690,00 грн.

10 грудня 2018 року ТОВ «МАРК СТРОЙ» звернулось до Полтавського окружного адміністративного суду з позовною заявою до Управління Держпраці у Полтавській області про визнання протиправними та скасування постанови про накладення штрафу від 27.09.2018 та припису про усунення

виявлених порушень. Позовні вимоги товариство мотивувало тим, що оскаржувані постанови та пункт 1 припису прийняті необґрунтовано, без урахування усіх обставин, що мають значення для їх прийняття, упереджено. Позивач зазначав, що ні акт інспекційного відвідування, ні припис не були надані керівнику товариства. Також ТОВ «МАРК СТРОЙ» не було проінформоване про дату, час та місце розгляду справи про накладення штрафу, що порушило право останнього на отримання ним відповідного правничого захисту. Товариство наполягало на тому, що не допускало порушення частини 3 статті 24 КзпП України в частині допущення до роботи найманого працівника Маркової А. в період з серпня 2017 року по серпень 2018 року без належного оформлення трудових відносин, у зв'язку з чим на товариство безпідставно накладено штраф у розмірі 111690,00 грн. Позивач вказав, що між товариством (замовник) та громадянкою Марковою А. (виконавець) були укладені цивільно-правові договори: від 01.08.2017 (з урахуванням додаткової угоди до нього), від 02.10.2017, від 02.01.2018, від 01.05.2018, на виконання тимчасово у період з 01.08.2017 по 31.08.2018 виконавцем. Таким чином, на думку позивача, відносини товариства з Марковою А. не мали характеру трудових відносин, остання не підпорядковувалася правилам внутрішнього трудового розпорядку товариства, сама організовувала свою роботу і виконувала її на власний ризик.

У ході розгляду справи був допитаний в якості свідка директор ТОВ «МАРК СТРОЙ». Він під присягою показав суду, що жодним чином Маркову А. не контролював щодо часу, в який вона виконувала відповідні роботи, оскільки остання не входила до штату працівників товариства, а виконувала роботи за цивільно-правовими договорами у зручний для неї час та самостійно організовувала свою роботу.

Суд з'ясував, що Маркова А. виконувала малярно-штукатурні роботи на користь ТОВ «МАРК СТРОЙ» згідно



цивільно-правових договорів, оскільки потребувала можливості виконувати роботи не кожен день або не протягом повного робочого часу. Така необхідність була зумовлена тим, що їй необхідно було мати вільний час для догляду за онукою. Маркова А. використовувала власні інструменти для виконання робіт, а розхідними матеріалами (шпаклівка, фарба тощо) її забезпечувало товариство.

*Визначте, яка основна ознака відрізняє цивільно-правові відносини від трудових? Які відносини виникли у даному випадку між підприємством та Марковою А. – трудові чи цивільно-правові? Вкажіть, які докази можуть підтверджувати доводи позивача про відсутність трудових відносин? Вирішіть справу по суті.*

### **Задача 3**

«11 жовтня 1995 року Одовіченко Я. був прийнятий на посаду інженера у виробничій службі підприємства «Дніпротепломережа», правонаступником якого є комунальне підприємство «Дніпротепломережа» Дніпропетровської міської ради, а 7 серпня 2009 року його призначено на посаду виконуючого обов'язки директора підприємства.

7 серпня 2009 року на базі КП «Дніпротепломережа» було створено комунальне підприємство «Коменергосервіс» Дніпропетровської міської ради. 1 грудня 2009 року на підставі наказу КП «Коменергосервіс» його було прийнято на посаду головного інженера за сумісництвом. 21 січня 2019 року наказом підприємства його звільнено з роботи на «підставі ст. 7. КЗпП України, п. 8 Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій від 28 червня 1993 року у зв'язку з прийняттям на роботу працівника, який не є сумісником».

Одовіченко Я. подав позов до суду. Позивач вважає, що його звільнено незаконно, оскільки на час звільнення він

перебував на лікарняному, про що повідомлено керівництво підприємства як в усній, так і у письмовій формі. Зазначеними діями роботодавця порушено його трудові права та йому завдано моральної шкоди.

Посилаючись на викладене, Одовіченко Я. просив суд: поновити його на посаді головного інженера КП «Коменергосервіс» з 21 січня 2019 року; стягнути з підприємства на його користь середній заробіток за весь час вимушеного прогулу, починаючи з 21 січня 2019 року і по день ухвалення судового рішення у розмірі 108 549 грн 02 коп., а також моральну шкоду у розмірі 10 тис. грн».

*Чи є законні підстави для поновлення на роботі Одовіченко Я.? Вирішіть справу.*

### **Зміна умов трудового договору. Переміщення**

#### **Задача 1**

«У зв'язку з реорганізацією поліклінічного відділення КП «Вінницька міська лікарня» наказом від 25 березня 2019 року з 01 червня 2019 року зі штатного розпису виключені деякі посади відповідно до Додатку № 1, у тому числі посада завідувача І відділення сімейної медицини, яку обіймала Петренко О. з 2013 року.

Відповідно до наказу від 01 квітня 2019 року, Петренко О. була попереджена про майбутнє звільнення з роботи з 01 червня 2019 року «у зв'язку скороченням чисельності працівників за п. 1 ст. 40 КЗпП України по переведенню на підставі пункту 5 статті 36 КЗпП України» до КЗ «Вінницький міський ЦПМСД».

Відповідно до наказу від 31 травня 2019 року Петренко О. було звільнено із займаної посади на підставі пункту 5 статті 36 КЗпП України у зв'язку із переведенням до КЗ «Вінницький міський ЦПМСД» зі збереженням чергової відпустки.

У червні 2019 року Петренко О. звернулася до суду з позовом до КЗ «Вінницький міський ЦПМСД», в якому просила

суд зобов'язати КЗ «Вінницький міський ЦПМСД» укласти з нею трудовий договір в порядку переведення на посаду завідувача амбулаторії № 2 з 01 червня 2019 року, стягнути з КЗ «Вінницький міський ЦПМСД» на її користь середній заробіток з 01 червня 2019 року, відшкодувати моральну шкоду та витрати за надання правової допомоги.

Як вказувала у позові Петренко О., переведення до КЗ «Вінницький міський ЦПМСД» та прийняття її на посаду завідувача II відділення загальної практики сімейної медицини було погоджено між керівниками підприємств та з нею, однак Відповідач не прийняв її на роботу в порядку переведення на вказану посаду у зв'язку з прийняттям на цю посаду іншої особи. Зазначила, що такі дії Відповідача є незаконними та не відповідають вимогам чинного законодавства.

Як з'ясувалось під час судового розгляду, 30 травня 2019 року Петренко О. подала заяву на ім'я головного лікаря КП «Вінницька міська лікарня» Мироненка В., у якій просила звільнити її з займаної посади 31 травня 2019 року за переведенням до КЗ «Вінницький міський ЦПМСД» згідно пункту 5 статті 36 КЗпП України. Вказана заява завізована Павлюк В. - заступником головного лікаря КП «Вінницька міська лікарня», який обіймав цю посаду до 31 травня 2019 року включно, із зазначенням ним «не заперечую на працевлаштування шляхом переводу на 01 червня 2019 року». Посадовою особою головним лікарем КП «Вінницька міська лікарня» Мироненком В., який мав повноваження приймати по цій заяві рішення, заява не була розглянута.

Петренко О. вважала, що саме заява від 30 травня 2019 року свідчить про погодження на прийняття її на роботу за переведенням з головним лікарем КЗ «Вінницький міський ЦПМСД» Павлюк В. (до виконання обов'язків директора якого він приступив з 06 червня 2019 року.) та саме ця заява була

підставою для видачі наказу про її звільнення із займаної посади згідно пункту 5 статті 36 КЗпП України.

31 травня 2019 року Петренко О. знову подала заяву на ім'я головного лікаря КП «Вінницька міська лікарня» Мироненка В., в якій просила звільнити її з посади завідувача відділення сімейної медицини 31 травня 2019 року за переведенням на аналогічну посаду завідувача відділення амбулаторії до КЗ «Вінницький міський ЦПМСД» згідно пункту 5 статті 36 КЗпП України, на якій головним лікарем КП «Вінницька міська лікарня» Мироненком В. було проставлено резолюцію та на підставі якої видано наказ від 31 травня 2019 року про звільнення Петренко О. 31 травня 2019 року із займаної посади згідно пункту 5 статті 36 КЗпП України у зв'язку з переведенням до КЗ «Вінницький міський ЦПМСД» зі збереженням чергової відпустки. Під час судового розгляду Мироненко В. також підтвердив відсутність його погодження на заяві від 30 травня 2019 року про працевлаштування Петренко О. та відсутність відомостей про прийняття її на роботу в порядку переведення.

Згідно з розпорядженнями від 01 червня 2019 року № 1 та від 06 червня 2019 року № 2 головного лікаря КЗ «Вінницький міський ЦПМСД», було створено спеціальну комісію для повідомлення про можливість працевлаштування Петренко О. на посаду лікаря загальної практики сімейного-лікаря у відповідності до її кваліфікації. Відповідно до актів від 01 червня 2019 року № 1 та від 06 червня 2019 року № 2, складених комісією КЗ «Вінницький міський ЦПМСД», Петренко О. відмовилася від працевлаштування на посаду лікаря загальної практики сімейної медицини. На думку Позивача, створення спеціальної комісії також свідчило про погодження Відповідача на її працевлаштування шляхом переведення, який в подальшому відмовився прийняти її на ту посаду, яку вона обіймала до звільнення».

*Визначте, чи були надані суду належні докази погодження переведення Петренко О. між КП «Вінницька міська лікарня» та КЗ «Вінницький міський ЦПМСД» або докази щодо її запрошення в порядку переведення на аналогічну посаду до Відповідача? Проаналізуйте, чи законною була відмова КЗ «Вінницький міський ЦПМСД» у прийнятті на роботу в порядку переведення Петренко О. на посаду, яку вона обіймала до звільнення? Вирішіть справу.*

## **Припинення трудового договору**

### **Задача 1**

«Наказом голови правління ВАТ «Укртрансффта» НАК «Нафтогаз України» від 24 вересня 2017 року № 30 Михайлюка В. призначено з 26 вересня 2017 року на посаду начальника служби транспорту управління справами ВАТ «Укртрансффта» за строковим трудовим договором по 29 квітня 2019 року включно.

25 квітня 2019 року Михайлюк В. подав заяву на ім'я генерального директора ПАТ «Укртрансффта», в якій просив звільнити його з роботи 16 травня 2019 року відповідно до пункту 1 статті 36 КЗпП України (угода сторін) у зв'язку з досягненням згоди з роботодавцем щодо припинення його трудового договору. В заяві вказано, що Михайлюк В. будь-яких фінансових, майнових та інших претензій до роботодавця, пов'язаних з його працевлаштуванням та звільненням з роботи з товариства, не має. Матеріальні цінності (майно) роботодавця, що були видані йому під розпис, зобов'язується повернути в його останній робочий день. Остаточний розрахунок та виплату всіх сум, що належать йому у зв'язку з його звільненням, просив провести 23 травня 2019 року. В заяві вказано, що дана заява підписана ним власноручно без будь-якого примусу (в тому числі психологічного тиску) з боку роботодавця. Вказана заява також була підписана генеральним директором ПАТ «Укртрансффта».

Наказом генерального директора ПАТ «Укртранснафта» від 26 квітня 2019 року № 119 Михайлюка В., начальника служби транспорту управління справами ВАТ «Укртранснафта» звільнено з роботи 16 травня 2019 року за угодою сторін, на підставі пункту 1 статті 36 КЗпП України. В наказі вказано, що головному бухгалтеру необхідно забезпечити проведення розрахунку по заробітній платі за фактично відпрацьований час та виплатити компенсацію за невикористану щорічну відпустку в кількості 19 календарних днів.

26 квітня 2019 року на підставі заяви Михайлюка В. про надання відпустки було видано наказ ПАТ «Укртранснафта» № 78, яким Михайлюку В. було надано відпустку з 28 квітня 2019 року по 14 травня 2019 року. Після виходу з відпустки 16 травня 2019 року у зв'язку з звільненням Михайлюк В. передав Лаврушку П. матеріальні цінності, які зазначені в актах приймання-передачі основних засобів від 16 травня 2019 року.

Цього ж дня 16 травня 2019 року Михайлюка В. було звільнено з посади начальника служби транспорту управління справами ВАТ «Укртранснафта» за угодою сторін (пункт 1 статті 36 КЗпП України), а також видано трудову книжку, про що свідчить особистий підпис Михайлюка В.О. в книзі обліку трудових книжок і вкладишів до них.

Під час судового засідання в своїх поясненнях Михайлюк В. вказував на те, що фактичної згоди на звільнення він не давав, а посадові особи ПАТ «Укртранснафта» навмисно ввели його в оману щодо його прав і обов'язків, пообіцявши подальшу трудову співпрацю. Зокрема, зі слів Михайлюка В. 25 квітня 2019 року його запросив до себе начальник управління кадрів і попросив підписати заяву про звільнення з роботи, мотивуючи необхідністю, нічого не пояснюючи. При цьому він запевнив, що контракт з Михайлюком В. буде продовжено, так як він був відповідальним працівником зі значним трудовим стажем на підприємстві, а також мав право на переважне залишення на

роботі як особа з інвалідністю другої групи та особа, яка постраждала внаслідок Чорнобильської катастрофи 1-ї категорії. В силу того, що він пропрацював на даному підприємстві багато років і мав певний авторитет та довіру в колективі, відповідно, аналогічно, на довірливих відносинах ставився і до своїх колег. Так, ним (Михайлюком В.) була підписана заява про звільнення на підставі пункту 1 статті 36 КЗпП України від 25 квітня 2019 року та угода про звільнення від 25 квітня 2019 року. Проте він фактичної згоди на припинення трудових відносин загалом і звільнення з роботи не надавав. У зв'язку з цим підписання даного правочину було вільним, однак, враховуючи вчинений обман зі сторони адміністрації підприємства, вчинення даного правочину не відповідало його внутрішній волі.

Як зазначає в поясненнях Михайлюк В., першим його робочим днем після відпустки було 16 травня 2019 року. Вийшовши в цей день на роботу його ні про що не попереджали і не повідомляли. В кінці робочого дня його запросив до себе начальник управління кадрів, віддав трудову книжку і повідомив про звільнення з роботи нібито за угодою сторін, на підставі вимог пункту 1 статті 36 КЗпП України, про що видано наказ від 26 квітня 2019 року № 119, і також надав на ознайомлення вищевказаний наказ.

Враховуючи викладене, Михайлюк В. звернувся із позовною заявою до ПАТ «Укртрансффта» щодо визнання недійсною угоди про припинення трудового договору за угодою сторін від 25 квітня 2019 року, визнання незаконним і скасування наказу про звільнення за угодою сторін, поновлення його на роботі та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу».

*Вирішіть справу.*

## **Задача 2**

«Після навчання Коваленко Р. в докторантурі на підставі його заяви від 18 вересня 2016 року між ним і Сумським національним університетом будівництва та архітектури був укладений контракт на строк, як цього просив Коваленко Р., з 24.09.2016 року по 31.08.2017 року, на призначення на посаду доцента. Наказом ректора університету від 23 вересня 2016 року Коваленко Р. був прийнятий на посаду доцента кафедри філософії за контрактом з 24 вересня 2016 року по 31 серпня 2017 року. Пунктом 20 указанного контракту передбачено право, а не обов'язок університету продовжити строк дії контракту.

Як було з'ясовано, наказом ректора університету від 23 травня 2017 року № 131 був оголошений конкурс на заміщення вакантних посад, у тому числі на кафедрі філософії на заміщення вакантної посади доцента - ставка 1,0. 24 травня 2017 року про цей конкурс на заміщення посад було надруковано у газеті «Вечірні Суми». Засідання Вченої ради механіко-технологічного факультету університету щодо виборів на посаду доцента кафедри філософії відбулося 21 червня 2017 року, на якому Коваленко Р. було обрано на заміщення вакантної посади доцента кафедри філософії.

Університетом було здійснено розподіл навчальної роботи в годинах за викладачами кафедри філософії на 2017-2018 навчальний рік, за яким навантаження на Коваленко Р. (доцент) планувалось 0,75 ставки. Згідно з Положенням про планування роботи науково-педагогічних працівників університету, веденого в дію наказом ректора університету від 13 червня 2017 року № 158, навчальне аудиторне навантаження Коваленко Р. на 2017-2018 навчальний рік в годинах становило 324 години, що відповідало 0,75 ставки.

Після проходження конкурсу Коваленко Р. було запропоновано укласти контракт на три роки за ставкою 0,75, що підтверджується копією контракту з науково-педагогічним працівником, згідно з яким Коваленко Р. було запропоновано



роботу на кафедрі філософії університету на посаді доцента строком дії з 01 вересня 2017 року по 31 серпня 2020 року, із заробітною платою у розмірі 0,75 ставки.

Однак Коваленко Р. не погодився із запропонованою ставкою (0,75 ставки), підписавши контракт із закресленням запропонованої ставки, бажаючи укласти контракт саме на ставку - 1,0. Проте трудовий контракт із Коваленко Р. укладений не був.

31 серпня 2017 року наказом ректора університету №161 Коваленко Р. був звільнений з посади доцента кафедри філософії у зв'язку із закінченням строку дії контракту на підставі пункту 2 частини першої статті 36 КЗпП України. З наказом Коваленко Р. був ознайомлений 05 вересня 2017 року і в той же день отримав трудову книжку.

Коваленко Р. звернувся до суду з позовом до Сумського національного університету будівництва та архітектури. Позовна заява мотивована тим, що він працював за контрактом на посаді доцента кафедри філософії Сумського національного університету будівництва та архітектури, по закінченню якого його було звільнено. В подальшому його обрано за конкурсом на заміщення вакантної посади доцента кафедри філософії, але трудовий контракт укладений не був, у зв'язку із чим були порушені його трудові права. З огляду на викладене просив визнати дії університету щодо його звільнення незаконними, поновити його на посаді доцента кафедри філософії, зобов'язати університет укласти із ним контракт, стягнути середній заробіток за час вимушеного прогулу».

*З'ясуйте, чи була відмова в укладенні контракту із Коваленко Р. обґрунтованою? Визначте, чи відповідає вимогам трудового законодавства звільнення Коваленко Р.?*

### **Задача 3**

«У листопаді 2020 року Костащук Т. звернулася до суду з позовом до ПАТ - «Укрнафта» про поновлення її на роботі,

стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу, а також відшкодування моральної шкоди.

Позовна заява мотивована тим, що Косташук Т. з 26 листопада 2018 року, на підставі наказу № 189 прийнята на роботу в ДНЗ (ясла-садок) «Сонечко» на посаду кухонного робітника другого розряду. Відповідно до наказу № 160 від 26 серпня 2019 року, її було звільнено у зв'язку із закінченням строку трудового договору.

Косташук Т. зазначає, що звільнення є незаконним, оскільки строкового трудового договору з роботодавцем вона не укладала, про конкретний строк, який вона мала б працювати на посаді, її не попереджували, а тому вважає, що не могла бути звільнена у зв'язку із закінченням строку трудового договору. Крім того, вона була членом профспілкової організації і Відповідач, в порушення вимог чинного трудового законодавства, звільнив її з роботи без погодження з органом профспілки, який діє на підприємстві.

На підставі вищевикладеного Позивач просила поновити її на роботі у ПАТ «Укрнафта» на посаді, рівнозначній тій, що вона займала в ДНЗ (ясла-садок) «Сонечко»; стягнути з Відповідача на її користь середній заробіток за час вимушеного прогулу, а також відшкодувати моральну шкоду.

Як було встановлено під час судового розгляду, 20 листопада 2018 року Косташук Т. написала на ім'я директора Долинського ГПЗ заяву про прийняття її на роботу до ДНЗ ясла-садок «Сонечко» на посаду кухонного робітника 2 розряду на час тимчасової відсутності основного працівника. На підставі вказаної заяви було видано наказ № 189 від 26 листопада 2018 року, за яким Косташук Т. прийнято на роботу з 26 листопада 2018 року у ДНЗ (ясла-садок) «Сонечко» на посаду кухонного робітника другого розряду на період відсутності основного працівника - тимчасового переведення Костюк Н.

Згідно із наказом ПАТ «Укрнафта» Долинський ГПЗ №160 від 30 вересня 2018 року встановлено, що кухарю третього розряду ДНЗ (ясла-садок) «Сонечко» Струк Л. була надана відпустка по догляду за дитиною до досягнення нею 3-річного віку з 30 вересня 2018 року до 23 січня 2021 року, а на цю посаду на час її тимчасової відсутності переведено кухонного робітника другого розряду Костюк Н. На час тимчасової відсутності (переведення) Костюк Н., кухонного робітника другого розряду ДЗН (ясла-садок) «Сонечко», її обов'язки з 30 вересня 2018 року покладено на Гулько В., помічника вихователя ДЗН (ясла-садок) «Сонечко». У період з 26 листопада 2018 року ці обов'язки виконувала Костащук Т.

Наказом № 160 від 26 серпня 2019 року ПАТ «Укрнафта» Долинського ГПЗ у зв'язку з розірванням відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею 3-річного віку Струк Л. та закінченням терміну тимчасового переведення, з 27 серпня 2019 року здійснено табелювання Костюк Н. за основним місцем роботи кухонним робітником другого розряду ДНЗ (ясла-садок) «Сонечко», а Костащук Т. була звільнена з посади кухонного робітника другого розряду ДНЗ (ясла-садок) «Сонечко» у зв'язку з закінченням строку трудового договору (пункт 2).

26 серпня 2019 року ПАТ «Укрнафта» Долинським ГПЗ складено акт про те, що Костащук Т. було запропоновано отримати трудову книжку, обхідний лист, копію наказу про звільнення, довідку про нараховані суми, належні їй при звільненні та поставити підпис в особовому листку та в зошиті обліку руху трудових книжок про отримання трудової книжки. Від отримання трудової книжки, обхідного листа, копії наказу про звільнення, довідки про нараховані суми, належні їй при звільненні, і від підписів в особовому листку, зошиті обліку руху трудових книжок Костащук Т. відмовилась».

*Проаналізуйте, чи було припинення трудового договору з Костащук Т. на підставі пункту 2 статті 36 КЗпП України законним? Вирішіть справу.*

#### **Задача 4**

«У лютому 2018 року Шматоваленко Л. звернувся до суду з позовом до ТОВ «Атлант 13» про скасування наказу про звільнення та поновлення на роботі. Позовна заява була мотивована тим, що 19 січня 2016 року він був прийнятий на роботу до ТОВ «Атлант 13», з 1 квітня 2017 року переведений на посаду охоронника III розряду. З 30 жовтня 2017 року Шматоваленко було прийнято на військову службу за контрактом строком на три роки.

Наказом директора ТОВ «Атлант-13» від 14 грудня 2018 року № 142 Шматоваленко Л. звільнено з роботи на підставі пункту 3 статті 36 КЗпП України у зв'язку із вступом на військову службу.

Шматоваленко Л. вважав звільнення незаконним, оскільки гарантії збереження місця роботи, посади і середнього заробітку на підприємстві, встановлені частиною третьою статті 119 КЗпП України, поширюються на нього, як на особу, яка на виконання свого військового обов'язку була прийнята на військову службу за контрактом під час дії в Україні особливого періоду.

Рішенням Крюківського районного суду м. Кременчука Полтавської області від 30 травня 2018 року Шматоваленку Л. поновлено строк звернення до суду, позов задоволено. Скасовано наказ директора ТОВ «Атлант 13» від 14 грудня 2017 року № 142 «Про звільнення співробітника» та поновлено Шматоваленка Л. на посаді охоронця III розряду ТОВ «Атлант 13» з 14 грудня 2017 року. Стягнуто з ТОВ «Атлант 13» на користь Шматоваленка Л. 4 933,60 грн, сплачених за надання правничої допомоги адвокатом.

ТОВ «Атлант 13» звернулося зі скаргою до апеляційного суду, вважаючи рішення суду першої інстанції необґрунтованим. Апеляційна скарга відповідача на прийняте на користь позивача судові рішення була мотивована тим, що на момент укладення позивачем строкового контракту на проходження військової служби в Збройних Силах в Україні відсутня мобілізація (крім цільової), а відповідно, і особливий період, тому на позивача не поширюються вказані гарантії».

*Визначте, чи не було у відповідача законних підстав для звільнення Шматьоваленка Л. з роботи на підставі пункту 3 статті 36 КЗпП України у зв'язку із вступом на військову службу? Вирішіть справу по суті.*

### **Задача 5**

«Маркісова О. 8 квітня 2011 року на підставі розпорядження № 486 було прийнято на роботу машиністом крана металургійного виробництва 3 розряду публічного акціонерного товариства (ПАТ) «Арселор Міттал Кривий Ріг». У квітні 2015 року Маркісову О. за місцем роботи вручено повістку про виклик до військкомату у зв'язку з призовом на строкову службу. Розпорядженням ПАТ «Арселор Міттал Кривий Ріг» від 16 квітня 2015 року № 10 його звільнено у зв'язку із призовом до Збройних Сил України. Перебуваючи на військовій службі у Збройних Силах України та отримавши відпустку, він звернувся до ПАТ «Арселор Міттал Кривий Ріг» із заявою про поновлення на роботі, на що отримав відмову.

Маркісова О. подав заяву до суду. У позовній заяві позивач вказує на незаконність свого звільнення ПАТ «Арселор Міттал Кривий Ріг» - відповідачем й обов'язок зі збереження за ним місця роботи та середнього заробітку на час призову на строкову військову службу, оскільки на момент призову було оголошено про часткову мобілізацію.

Представник ПАТ «Арселор Міттал Кривий Ріг» у судовому засіданні не погодився з вимогами Маркісова О. і, зокрема, зазначив, що станом на 16 квітня 2015 року законодавством України про працю встановлювалася така правова підстава для звільнення працівника (розірвання трудового контракту), як призов або вступ працівника на військову службу, тобто на строкову військову службу, або на військову службу за контрактом. Маркісов О. був призваний й зарахований до Збройних Сил України на строкову службу. Також Маркісовим О. особисто написано заяву про звільнення з посади у зв'язку із призовом до Збройних Сил України на строкову службу. Маркісова О. звільнено з належних та законних підстав, передбачених пунктом 3 частини першої статті 36 КЗпП України (у редакції, чинній станом на 16 квітня 2015 року), оскільки Закон України «Про військовий обов'язок та військову службу» в редакції від 11 червня 2015 року не був чинним на час виникнення спірних правовідносин, тому Маркісова О. було призвано на строкову службу, а не на військову. Оскільки Маркісов О. призваний саме на строкову службу, то призов його на військову службу проводився на підставі Указу Президента України від 17 лютого 2015 року «Про строки проведення чергових призовів, чергові призови громадян України на строкову військову службу та звільнення в запас військовослужбовців у 2015 році», яким не передбачені гарантії збереження робочого місця та середнього заробітку за працівниками, які призиваються на строкову службу».

*Вирішіть справу.*

### **Задача 6**

«Семенюк О. призначена наказом ДФС України № 504 від 24.05.2016 «Про призначення» виконуючою обов'язків начальника Конотопського управління ГУ ДФС в Сумській області та наказом №1243 від 19.07.2016 р. призначена на посаду

начальника Конотопського управління ГУ ДФС в Сумській області в порядку переведення.

13.05.2018 ДФС України видано наказ №45 «Про реорганізацію окремих територіальних органів ГУ ДФС у Сумській області». Пунктом 2 вказаного наказу Семенюк О.М. призначено головою комісії з реорганізації Конотопського управління ГУ ДФС в Сумській області.

На виконання вимог наказів ДФС України від 25.09.2017 № 21 «Про уповноваження голів комісій», ДФС України від 28.10.2018 № 34 «Про надання повноважень» ГУ ДФС у Сумській області, зверталось до Сумської обласної державної адміністрації, Конотопської, Буринської, Путивльської та Кролевецької районних державних адміністрацій з поданнями про погодження кандидатури Семенюк О. на посаду начальника Конотопського управління ГУ ДФС у Сумській області. Відповідно до листів голів Сумської обласної державної адміністрації, Буринської та Кролевецької районних адміністрацій Сумської області Семенюк О.М. було відмовлено у погодженні її кандидатури на посаду начальника Конотопського управління ГУ ДФС у Сумській області.

21.01.2019 Семенюк О. було попереджено про наступне вивільнення із займаної посади (начальника Конотопського управління ГУ ДФС в Сумській області) відповідно до п. 1 ст. 40 КЗпП України у зв'язку зі зміною в організації виробництва і праці, проведення реорганізації Конотопського управління ГУ ДФС в Сумській області шляхом приєднання, та запропоновано продовжити трудові відносини із Конотопською ДПІ Конотопського управління ГУ ДФС в Сумській області на посаді заступника начальника.

У попередженні Семенюк О. було поінформовано про відмову у погодженні її кандидатури на призначення начальником Конотопського управління ГУ ДФС в Сумській області Сумською обласною державною адміністрацією, Конотопською,

Буринською, Путивльською та Кролевецькою районними державними адміністраціями. Однак Семенюк О. від продовження трудових відносин із Конотопською ДПІ Конотопського управління ГУ ДФС в Сумській області на посаді заступника начальника письмово відмовилася.

Отримавши погодження від Сумської обласної, Буринської та Кролевецької районних державних адміністрацій на звільнення Семенюк О., ГУ ДФС у Сумській області звернулося до голови ДФС України, голови комісії з реорганізації ДФС України з поданням від 10.03.2016 №5230 «Про звільнення Семенюк О.». Згідно з наказом ДФС України від 21.03.2019 №24 Семенюк О. звільнено 21.03.2019 з посади начальника Конотопського управління ГУ ДФС в Сумській області у зв'язку з реорганізацією, п. 1 ст. 40 КЗпП України.

Семенюк О. звернулася до суду з позовом до ДФС України, ГУ ДФС у Сумській області, в якому просить суд: визнати незаконним та скасувати наказ ДФС України №24 від 21.03.2019 «Про звільнення Семенюк О.»; зобов'язати поновити її на посаді начальника Конотопського управління ГУ ДФС у Сумській області; визнати незаконними дії ДФС України щодо безпідставного звільнення позивача за п. 1 ст. 40 Кодексу законів про працю України; стягнути із Конотопського управління ГУ ДФС у Сумській області на користь Позивача середньомісячний заробіток за весь час вимушеного прогулу.

В обґрунтування позовних вимог Семенюк О. посилається на порушення відповідачами вимог КЗпП України. Вказує, що постановою Кабінету Міністрів України створено Конотопське управління ГУ ДФС у Сумській області шляхом реорганізації без скорочення штатної чисельності. Тобто фактично було здійснено перетворення однієї установи в іншу (зміна назви).

Крім цього, 23 червня 2018 року Семенюк О. подала голові ДФС України заяву про призначення на посаду начальника



Конотопського управління ГУ ДФС у Сумській області з відповідним пакетом документів, який, серед іншого містив рішення конкурсної комісії про перемогу в конкурсі на заняття посади начальника Конотопського управління ГУ ДФС у Сумській області, витяг із протоколу конкурсної комісії. За таких обставин, звернення ГУ ДФС у Сумській області за погодженнями до Сумської обласної, Буринської та Кролевецької районних адміністрацій Сумської області у листопаді 2018 було здійснено всупереч вимогам Закону України «Про державну службу».

Семенюк О. звертає увагу також на ту обставину, що всупереч вимогам статті 49-2 КЗпП України їй було запропоновано не всі наявні вакантні посади, а лише одну - посаду заступника начальника Конотопської ДПІ Конотопського управління ГУ ДФС у Сумській області .

В свою чергу, ДФС України вказує, що у даному випадку мало місце скорочення штатної чисельності працівників, оскільки станом на 01.01.2018 штатна чисельність Конотопського управління ГУ ДФС у Сумській області складала 67 осіб, а на момент попередження Семенюк О. про наступне вивільнення - штат управління на 2019 рік складав 47 штатних одиниць. Також, на виконання вимог ст. 49-2 КЗпП України, наказів ДФС України № 21 та №34 ГУ ДФС у Сумській області вживалися заходи щодо працевлаштування Семенюк О. на рівнозначній посаді. Семенюк О. від продовження трудових відносин із Конотопською ДПІ Конотопського управління ГУ ДФС в Сумській області відмовилася. Крім того, у період з 22.01.2019 по 06.02.2019 керівник ГУ ДФС у Сумській області не мав можливості запропонувати Семенюк О. наявні вакантні посади у зв'язку з відсутністю останніх (наявні посади згідно зі штатним розписом на 2019 рік за своєю кваліфікацією були аналогічними).

*Проаналізуйте, чи було звільнення Семенюк О. законним?*

*З'ясуйте, чи належно були виконані роботодавцем вимоги статті 40, 49-2 КЗпП України щодо працевлаштування Семенюк О.? Вирішіть справу.*

### **Задача 7**

«Кушнерик Н. працювала в органах державної податкової служби та з січня 2014 року обіймала посаду першого заступника начальника Житомирської ОДПІ Головного управління Міндоходів у Житомирській області.

Внаслідок реорганізації Міністерства доходів і зборів шляхом перетворення у 2014 році у Державну фіскальну службу, реорганізовано територіальні органи Міндоходів шляхом їх приєднання до відповідних територіальних органів ДФС, зокрема, Житомирська ОДПІ ГУ Міндоходів реорганізована шляхом приєднання до Житомирської ОДПІ ГУ ДФС у Житомирській області.

Як було встановлено, 29 липня 2015 року першого заступника начальника Житомирської ОДПІ ГУ Міндоходів у Житомирській області Кушнерик Н. попереджено про переведення на іншу посаду «у зв'язку з реорганізацією Житомирської ОДПІ ГУ Міндоходів у Житомирській області або наступне звільнення із займаної посади 30 вересня 2015 року згідно з пунктом 6 статті 36 КЗпП України». Також, їй запропоновано переведення на вакантну посаду начальника Житомирської ОДПІ ГУ ДФС у Житомирській області.

29 липня 2015 року Кушнерик Н. надала письмову згоду на зайняття посади начальника Житомирської ОДПІ ГУ ДФС у Житомирській області, про що було зазначено у попередженні про наступне вивільнення.

30 липня 2015 року ГУ ДФС у Житомирській області направлено Голові ДФС лист, у якому «ГУ ДФС у Житомирській області у зв'язку з проведенням реорганізації просило призначити у порядку переведення Кушнерик Н., першого

заступника начальника Житомирської ОДПІ ГУ Міндоходів у Житомирській області, на посаду начальника Житомирської ОДПІ ГУ ДФС у Житомирській області».

4 вересня 2015 року ГУ ДФС у Житомирській області направлено Голові ДФС лист, в якому «ГУ ДФС у Житомирській області у зв'язку з проведенням реорганізації просило призначити у порядку переведення Кушнерик Н. на посаду першого заступника начальника Житомирської об'єднаної державної податкової інспекції ГУ ДФС у Житомирській області».

Згідно Листа ДФС України від 19 жовтня 2015 року «Про повернення матеріалів», ДФС України було розглянуто подання від 4 вересня 2015 року та від 30 липня 2015 року, щодо призначення Кушнерик Н. на посаду першого заступника начальника Житомирської ОДПІ ГУ Міндоходів у Житомирській області та за рішенням Голови ДФС України повернуто без розгляду.

З 19 жовтня 2015 року по 04 лютого 2016 року та з 11 лютого 2016 року по 19 лютого 2016 року Кушнерик Н. перебувала на лікарняному.

19 листопада 2015 року, 15 січня 2016 року Головним управлінням ДФС у Житомирській області було направлено Кушнерик Н. лист та повідомлення, в якому останнє «у зв'язку із реорганізацією та зміною істотних умов праці пропонувало їй роботу відповідно до її фаху та кваліфікації на вакантній посаді начальника відділу погашення заборгованостей Андрушівської об'єднаної державної податкової інспекції ГУ ДФС у Житомирській області».

Проте лист з повідомленнями Кушнерик Н. не був вручений, а від ознайомлення з повідомленням 15 січня 2016 року вона відмовилася у зв'язку із поганим самопочуттям, про що складено акт.

04 лютого 2016 року Кушнерик Н. було вручено повідомлення, в якому ГУ ДФС у Житомирській області «у зв'язку із реорганізацією та зміною істотних умов праці пропонувало їй роботу відповідно до її фаху на вакантній посаді начальника відділу податкового аудиту Житомирської об'єднаної державної податкової інспекції ГУ ДФС у Житомирській області».

Ознайомившись із повідомленням, Кушнерик Н. вказала, що 29 липня 2015 року їй уже запропоновано посаду, на яку вона погодилася, результат розгляду заяви станом на 04 лютого 2016 року їй не відомий, а також зазначила, що її не було попереджено та ознайомлено з істотними змінами праці. Також, нею було зауважено, що вона не відмовляється від запропонованої раніше посади.

22 лютого 2016 року Міндоходів було видано наказ № 18, згідно з яким Кушнерик Н. слід вважати «такою, що звільнена 22 лютого 2016 року з посади першого заступника начальника Житомирської ОДПІ ГУ Міндоходів у Житомирській області у зв'язку із реорганізацією та зміною істотних умов праці, п. 6 ст. 36 КЗпП України».

Не погоджуючись з вищенаведеними обставинами, Кушнерик Н. звернулася до Житомирського окружного адміністративного суду від 22 вересня 2016 року з адміністративним позовом, в якому просила поновити її на посаді першого заступника начальника Житомирської ОДПІ ГУ ДФС у Житомирській області та стягнути на її користь заробітну плату за час вимушеного прогулу.

Під час судового розгляду Відповідач посилався на відмову Кушнерик Н. від продовження роботи у зв'язку із змінами істотних умов праці, як підставу її звільнення».

*Проаналізуйте, чи було звільнення Кушнерик Н. на підставі п. 6 ст. 36 КЗпП України у зв'язку із реорганізацією та зміною істотних умов праці законним? Вирішіть справу.*

### **Задача 8**

«Савка О. з 03 квітня 2009 року перебував на державній службі, працюючи у Білозерському районному управлінні юстиції, в тому числі з 10 листопада 2016 року головним спеціалістом реєстраційної служби Білозерського районного управління юстиції, з 04 вересня 2019 року - завідувачем сектору державної реєстрації речових прав на нерухоме майно Білозерського районного управління юстиції.

12 вересня 2019 року Білозерське районне управління юстиції було повідомлено слідчим управлінням Національної поліції України у Херсонській області про проведення досудового розслідування щодо вчинення Савкою О. кримінального правопорушення, передбаченого частиною 3 статті 368 КК України.

Ухвалою міськрайонного суду м. Херсон від 17 вересня 2019 року у справі №135/176 у зв'язку із внесенням 27 червня 2019 року до Єдиного реєстру досудових розслідувань відомостей за № 101403000280 про вчинення Савкою О. правопорушення, передбаченого частиною 3 статті 368 КК України, по якому 12 вересня 2019 року Савці О. повідомлено «про підозру у вчиненні даного злочину, Савку О. відсторонено від посади завідувача сектору державної реєстрації речових прав на нерухоме майно Білозерського районного управління юстиції на час досудового розслідування та судового провадження строком на два місяці». 26 вересня 2019 року реєстраційній службі Головного управління юстиції у Херсонській області слідчим було вручено ухвалу суду. Як було з'ясовано, 18 вересня 2019 року Савка О. подав до Головного управління юстиції у Херсонській області заяву про звільнення з роботи за власним бажанням з 02 жовтня 2019 року.

У зв'язку з внесенням 27 червня 2019 року до Єдиного реєстру досудових розслідувань відомостей про вчинення

Савкою О. правопорушення, передбаченого частиною 3 статті 368 КК України, та у зв'язку із відстороненням його від посади судовим рішенням від 17 вересня 2019 року, наказом Головного управління юстиції у Херсонській області від 26 вересня 2019 року № 228/7 призначене службове розслідування відносно Савки О. з 26 вересня по 26 листопада 2019 року.

Наказом від 26 вересня 2019 року № 229 на виконання ухвали слідчого судді від 17 вересня 2019 року та у зв'язку з проведенням службового розслідування – Савку О. відсторонено від виконання службових обов'язків без збереження заробітної плати на період проведення службового розслідування з 26 вересня по 26 листопада 2019 року.

Листом начальника Реєстраційної служби Головного управління юстиції у Херсонській області від 02 жовтня 2019 року № 07 роз'яснено Савці О. «неможливість задоволення заяви про звільнення за власним бажанням з 02 жовтня 2019 року, оскільки його з 26 вересня 2014 року по 26 листопада 2019 року відсторонено від посади у зв'язку з проведенням досудового розслідування і службового розслідування з приводу вчинення правопорушення, передбаченого частиною 3 статті 368 КК України».

Вироком Білозерського районного суду від 23 жовтня 2014 року, який набрав законної сили 24 листопада 2019 року, Савку О. «визнано винним у вчиненні злочину, передбаченого частиною 3 статті 368 КК України, і призначено узгоджене покарання у вигляді позбавлення волі на строк 5 років із позбавленням права обіймати посади у державних органах та їх апараті строком на 3 роки без конфіскації майна, з позбавленням відповідно до вимог статті 54 КК України рангу державного службовця. На підставі статті 75 КК України звільнено від відбування призначеного основного покарання, якщо він протягом 3 років іспитового строку не вчинить нового злочину і виконає покладені на нього обов'язки».

Наказом Реєстраційної служби Головного управління юстиції у Херсонській області від 27 листопада 2019 року № 105 Савку О. звільнено з реєстраційної служби Білозерського районного управління юстиції Херсонської області «у зв'язку із набранням законної сили судовим рішенням, відповідно до якого працівника притягнуто до відповідальності за корупційне правопорушення, на підставі пункту 7-1 частини 1 статті 36 КЗпП України та позбавлено 12 рангу державного службовця».

Савка О. звернувся до суду з позовом до Головного управління юстиції у Херсонській області, в якому просить:

- «визнати протиправним та скасувати п. 1 наказу Реєстраційної служби Головного управління юстиції у Херсонській області від 27.11.2019 року № 1104 «Про звільнення» в частині зазначення дати та формулювання підстави звільнення Позивача із займаної посади на підставі п. 7-1 ч. 1 ст. 36 КЗпП України з 27.11.2019 року, змінивши на наступне: «згідно поданої заяви за власним бажанням на підставі ст. 38 КЗпП України з 02.10.2019 року;

- зобов'язати Відповідача внести зміни до трудової книжки Савки О., згідної поданої заяви за власним бажанням на підставі ст. 38 КЗпП України з 02.10.2019 року».

В свою чергу реєстраційна служба Головного управління юстиції у Херсонській області вказує на те, що «судовим рішенням від 23 жовтня 2019 року, яке набрало законної сили 24 листопада 2019 року, Савку О. притягнуто до відповідальності за корупційне правопорушення, таким чином, останній є суб'єктом відповідальності за корупційне правопорушення, а тому його звільнення відбулося у відповідності до норм КЗпП України».

*Вирішіть справу.*

### **Задача 9**

«Наказом Державного агентства земельних ресурсів України № 1148 від 13.12.2017 року Боднар І. призначено на

посаду начальника відділу Держзем агентства у Глобинському районі Полтавської області, присвоєно 11 ранг державного службовця.

Постановою Глобинського районного суду Полтавської області від 01.08.2019 року у справі № 645/14, Боднар І. «визнано винною у вчиненні адміністративного корупційного правопорушення, передбаченого статтею 172-7 КУпАП та застосовано до неї адміністративне стягнення у вигляді штрафу у розмірі 510,00 грн».

Глобинським районним судом встановлено, що Боднар І. не повідомляла безпосереднє керівництво про наявність конфлікту інтересів під час прийняття нею управлінських рішень (погодження документації із землеустрою), що могло вплинути на об'єктивність або неупередженість у разі прийняття рішень під час виконання службових повноважень. Таким чином, виходячи із змісту поняття конфлікт інтересів, під час розгляду Боднар І. в якості начальника Держземагентства в Глобинському районі Полтавської області проектної документації із землеустрою, розробленої її сином, Боднаром О., безумовно, мав місце конфлікт інтересів.

Відповідно до супровідного листа Глобинського районного суду Полтавської області від 25.09.2019 року, вищевказане судове рішення направлене на адресу Державного агентства земельних ресурсів України та отримане ним 04.11.2019 року.

Згідно листів відділу Держземагентства України у Глобинському районі Полтавської області, 07-08 жовтня 2019 року Боднар І. Була присутньою на робочому місці. У період з 08 жовтня 2019 року по 21 жовтня 2019 року Боднар І. перебувала на стаціонарному лікуванні, з 22 жовтня 2019 року по 08 листопада 2019 року - на амбулаторному лікуванні, що підтверджується листками непрацездатності.

05.11.2019 року наказом Державного агентства земельних



ресурсів України № 643 Боднар І. звільнено з посади начальника відділу Держземагенства у Глобинському районі Полтавської області «у зв'язку з набранням законної сили судовим рішенням, відповідно до якого її притягнуто до відповідальності за корупційне правопорушення згідно пункту 7-1 статті 36 КЗпП України та припинено державну службу у зв'язку з притягненням її до адміністративної відповідальності за корупційне правопорушення відповідно до пункту 7 статті 30 Закону України «Про державну службу». Підстава: постанова Глобинському районного суду Полтавської області від 01.08.2019 року у справі № 645/14.

На підставі вищезазначеного наказу Державного агентства земельних ресурсів України № 643, 05.11.2019 року Головним управлінням Держземагенства України у Полтавській області видано наказ № 127 «Про оголошення наказу Держземагенства України від 05.11.2019 року № 643 «Про звільнення Боднар І.». Зі змісту наказу слідує, що датою звільнення слід вважати 05.11.2019 року.

Листом Головного управління Держземагенства України у Полтавській області від 06.11.2019 року Боднар І. повідомлено про її звільнення із займаної посади.

Боднар І., вважаючи, що її звільнення проведено без законних на те підстав і в період тимчасової непрацездатності, звернулася з позовом до Державного агентства земельних ресурсів України, Головного управління Держземагенства у Полтавській області, відділу Держземагенства у Глобинському районі Полтавської області про визнання протиправними та скасування наказу про звільнення, зобов'язання виплатити середній заробіток за час вимушеного прогулу та відшкодувати завдану моральну шкоду».

*Вирішіть справу.*

## **Задача 10**

«Бурунов С. працював в Куп'янській митниці на різних посадах. Так, з 25 грудня 2014 року його було «прийнято на роботу в порядку переведення з Дніпровської митниці Міндоходів на посаду головного державного інспектора відділу митного оформлення «Тополі» митного поста «Куп'янськ» Дніпровської митниці ДФС».

«Куп'янською ОДПІ ГУ ДФС у Дніпропетровській області проведено перевірку достовірності відомостей, передбачених пунктом 2 частини 5 статті 5 Закону України «Про очищення влади», щодо Бурунова С., за результатами якої складено висновок від 12 лютого 2019 року».

У висновку встановлено, що в декларації про майно, доходи, витрати і зобов'язання фінансового характеру за 2017 рік Буруновим С. «було вказано недостовірні відомості щодо наявності майна (майнових прав), набутого ним за час перебування на посадах, зазначених у пунктах 1-10 частини 1 статті 2 Закону України «Про очищення влади», які не відповідають наявній податковій інформації про його майно (майнові права), а саме: не відобразив транспортний засіб Rover 2600 1987 року випуску, придбаний 27 травня 2003 року таким, що був у використанні».

11 лютого 2019 року Бурунов С. з цього приводу подав пояснення та повідомив, що автомобіль Rover 2600 (1987 року випуску), що був у використанні, він придбав 27 травня 2003 року. У 2013 році вказаний транспортний засіб продано, а кошти у розмірі 20000 грн отримані за продаж автомобіля, були використані декларантом для погашення кредитних зобов'язань перед АКБСР «Укрсоцбанк» відповідно до договору кредиту від 19 вересня 2012 року.

На підставі висновку Куп'янської ОДПІ, наказом т.в.о. начальника Дніпровської митниці ДФС від 6 березня 2019 року №150-0 Бурунова С. «було звільнено із займаної посади з підстав, передбачених Законом України «Про очищення влади».

Бурунов С. звернувся до суду із позовом до Дніпровської митниці ДФС, Куп'янської об'єднаної державної податкової інспекції Головного управління ДФС у Дніпропетровській області, із наступними вимогами – «визнати протиправним і скасувати наказ начальника Дніпровської митниці ДФС від 6 березня 2019 року №150-о про звільнення Бурунова С. з посади головного державного інспектора відділу митного оформлення «Тополі» митного поста «Куп'янськ» з підстав, передбачених Законом України «Про очищення влади», поновити його на посаді та стягнути середній заробіток за час вимушеного прогулу».

Бурунов С. вказує на «протиправність оскаржуваного наказу, оскільки під час здійснення перевірки податковим органом встановлено відповідність вартості зазначеного у декларації майна (майнових прав) наявній податковій інформації про доходи, отримані із законних джерел». Також він вважає, що «саме по собі неповне декларування ним майна, яке у минулому перебувало у його власності, не може бути підставою для його звільнення із займаної посади на підставі Закону України «Про очищення влади».

В свою чергу, Дніпровська митниця ДФС, зазначає, що Бурунов С. вказав недостовірні відомості у декларації про майно, доходи, витрати і зобов'язання фінансового характеру за 2017 рік, що є підставою для звільнення його із займаної посади. Крім того, податковим органом не досліджувалось питання законності набуття вказаного Буруновим С. у декларації майна».

*Вирішіть справу.*

## **Розірвання трудового договору з ініціативи працівника**

### **Задача 1**

«Наказом Генерального прокурора України від 8 грудня 2015 року № 771 старшого радника юстиції Широкова П.М. було

призначено керівником Херсонської місцевої прокуратури Херсонської області строком на п'ять років з 15 грудня 2015 року за результатами проходження конкурсу.

Наказом Генерального прокурора України від 10 квітня 2017 року № 62 старшого радника юстиції Широкова П.М. звільнено з посади керівника Херсонської місцевої прокуратури Херсонської області у зв'язку із поданням заяви про дострокове припинення повноважень на адміністративній посаді за власним бажанням (пункт 1 частини першої статті 41 Закону України «Про прокуратуру»). Підставою для видання цього наказу зазначено подання прокурора області Тригубенка В.М. та заява Широкова П.М.

У травні 2017 року Широков П.М. (позивач) звернувся до суду з позовом до Генеральної прокуратури України, за участю третьої особи – прокуратури Херсонської області в якому просив суд визнати протиправним та скасувати наказ Генерального прокурора України від 10 квітня 2017 року № 62 про звільнення; поновити його на посад керівника Херсонської місцевої прокуратури Херсонської області з 10 квітня 2017 року.

На підтвердження позовних вимог Широков П.М. зазначив, що на початку липня 2016 року прокурор Херсонської області примусив всіх керівників та заступників керівників місцевих прокуратур області, у тому числі позивача, написати заяви про звільнення з адміністративних посад за власним бажанням, мотивуючи тим, що це потрібно для оцінки морально-ділових якостей керівників за результатами роботи у липні 2016 року та вирішення питання їх подальшого перебування на адміністративних посадах. У разі відсутності негативних висновків кожен продовжить працювати.

Широков П.М. написав заяву без дати, оскільки вважав, що сумлінно виконує посадові обов'язки, до його роботи немає жодних зауважень, а тому немає підстав для висновку про невідповідність займаній посаді. Проте, перебуваючи на

лікуванні, 10 квітня 2017 року позивач дізнався, що його звільнено з роботи у зв'язку із достроковим припиненням повноважень на адміністративній посаді за власним бажанням. Позивач зазначає, що таке рішення відповідача є незаконним, оскільки прийняте на підставі заяви, що не містить дати її написання та дати звільнення, тобто не відображає дійсного наміру позивача звільнитися за власним бажанням. Крім того, вказана заява адресована Генеральному прокурору України, проте зареєстрована прокуратурою Херсонської області у журналі вхідної кореспонденції 06 квітня 2017 року».

*Вирішіть справу по суті.*

### **Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця ст.40 КзпП України**

#### **Задача 1**

«В період з 1.6.1993 року по 1.8.2016 року Вакаренко І. працювала на посаді бібліографа І категорії Липовецької центральної районної бібліотеки, підтвердженням чого є записи в трудовій книжці. 1.08.2016 року наказом директора Липовецької ЦРБ № 18-ОС, за погодженням з профспілковим комітетом, Вакаренко І. було звільнено з посади бібліографа І категорії у зв'язку із скороченням чисельності штату працівників (1 ч.1 ст. 40 КЗпП).

В 2013-2014 роках під час «Революції Гідності» начальник Відділу культури і туризму Липовецької РДА Вінницької області Гаврилов С., будучи депутатом від «Партії регіонів», направляв підлеглих йому працівників у місто Київ на «Айтимайдан», що отримало осуд від позивача та свідків, які відмовилися підписатися в листі на захист керівника. Наслідки такої відмови не забарилися, і вже в жовтні 2014 року Вакаренко І. та свідків було попереджено про наступне звільнення, проте згодом вказаний наказ був скасований через порушення численних норм законодавства. Оскільки на Вакаренко І. та

свідків чинився тиск, вони, діючи разом, змушені були неодноразово зверталася до правоохоронних органів, органів влади та громадських організацій, інформуючи їх про ганебну поведінку державного службовця. За проявлену громадську позицію, яку Вакаренко І. відстоювала впродовж 2014-2016 років, посадові особи Гаврилова С. принижували її, вимагали подати заяву на звільнення, оскільки Вакаренко І. досягла пенсійного віку.

В квітні 2016 року начальник відділу культури і туризму Липовецької РДА Вінницької області видав наказ №24-ОД «Про упорядкування структури та штатного розпису Липовецької ЦРБ», яким доручив директору Липовецької ЦРБ провести упорядкування структури та розробити штатний розпис підпорядкованого закладу, який зобов'язав надати на розгляд сесії Липовецької районної ради.

25.05.2016 року рішенням 6 сесії 7 скликання Липовецької районної ради Вінницької області № 82 «Про внесення змін до рішення 5 сесії районної ради 6 скликання від 25.02.2011 року № 62 «Про затвердження Статуту Липовецької ЦРБ», пункт 2.5 розділу 2 «Юридичний статус» було викладено в новій редакції, яким внесено зміни до структури установи.

У зв'язку з цим, 26.05.2016 року начальник Відділу культури і туризму Липовецької РДА Вінницької області видав наказ «Про внесення змін до штатного розпису Липовецької ЦРБ», яким привів структуру та штатний розпис Липовецької ЦРБ у відповідність до Статуту, а саме вніс зміни до штатного розпису та зобов'язав директора Липовецької ЦРБ підготувати та подати на затвердження штатний розпис Липовецької ЦРБ станом на 26.05.2016 року.

Вакаренко І. вважає, що «Липовецька ЦРБ вправі самостійно визначати свою організаційну структуру, встановлювати чисельність працівників і штатний розпис, а тому втручання у вирішення вказаних питань начальника відділу

культури і туризму Липовецької РДА Вінницької області є протиправним». У зв'язку з цим, Вакаренко І. вважає «незаконними накази начальника відділу культури і туризму Липовецької РДА Вінницької області. Також, Вакаренко І. вважає, що при її звільненні не було враховано, що вона має переважне право на залишення на роботі, так як має більш високу кваліфікацію праці та стаж роботи, ніж залишені працівники. Крім цього, при її вивільненні, в порушення вимог статті 49 - 2 КЗпП України, їй не запропонували іншу роботу».

Вакаренко І. подала позов до суду з вимогою про поновлення її на роботі, оплатити середньомісячний заробіток за час вимушеного прогулу та відшкодувати моральну шкоду.

Представник відділу культури і туризму Липовецької районної державної адміністрації Вінницької області в судовому засіданні пояснив суду, що звільнення Вакаренко І. обумовлено скороченням штатів Липовецької ЦРБ, у зв'язку з чим її було звільнено за п.1 ч.1 ст. 40 КЗпП. Вакантні посади Вакаренко І. не пропонувались, оскільки вона не відповідала їм за своєю спеціальністю. Враховуючи те, що позивач була звільнена у відповідності до закону, підстав для поновлення її на посаді не має, що свідчить про не обґрунтованість позовних вимог».

*Вирішіть справу.*

## **Задача 2**

«Вишневська Л. з 1 вересня 2011 р. працювала головним державним ревизором-інспектором відділу документальних перевірок податкового органу. З 28 серпня 2020 р. звільнена з посади головного державного ревизора-інспектора відділу документальних перевірок податкового органу у зв'язку із скороченням штату працівників на підставі ч. 1 ст. 40 Кодексу законів про працю України.

Вишневська Л. вважає, що на момент звільнення мала переважне право на залишення на роботі. На час звільнення гр.

Вишневська Л. мала стаж роботи в органах державної податкової служби 9 років 11 місяців, вищу освіту та кваліфікацію економіста по бухгалтерському обліку. Окрім того, на утриманні вона має двох дітей 1981, 1984 року народження.

Ряд працівників на момент звільнення Вишневської Л., зокрема Никифоров М., Сабада Р, Курілов О. мали стаж роботи в органах державної податкової служби менш тривалий, ніж вона, зокрема: 5, 7, 8 років, мали середню спеціальну освіту та меншу кількість утриманців. Вишневська Л. повідомила також про те, що після її звільнення тимчасово до податкового органу було прийнято трьох працівників аналогічної кваліфікації.

Вишневська С. подала позов до об'єднаної державної податкової інспекції про поновлення її на роботі, стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу, відшкодування моральної шкоди.

В судовому засіданні представник об'єднаної державної податкової інспекції пояснив, що Вишневській Л. було запропоновано вакантну посаду старшого державного податкового інспектора, в повноваження якого входить організація роботи з внутрішнього фінансового контролю шляхом проведення контрольних заходів (ревізій, перевірок) фінансово-господарської діяльності з питань цільового та ефективного використання бюджетних коштів, а також збереження державного майна, достовірності ведення бухгалтерського обліку згідно з розподілом функцій між митними органами. Пропозиція про переведення була з урахуванням можливості переведення в межах організації, а не тільки підрозділу де вона працювала проте Вишневська Л. відмовилася від такого переведення. Всі ж три інші працівники працюють у відділі перевірок ризикових платників, де освіта вимагається вища, не нижче бакалавра, молодшого бакалавра. Досвід роботи не вимагається, проте всі вони володіють державною мовою, на відміну від Вишневської С.»



*Вирішіть справу.*

### **Задача № 3**

«Пічкур О. з 1979 року працював у Національному університеті водного господарства та природокористування викладачем, доцентом кафедри водогосподарського будівництва та експлуатації гідромеліоративних систем. Наказом Національного університету водного господарства та природокористування від 21 жовтня 2016 року Пічкур О. звільнено з роботи на підставі п. 1 ст. 40 КЗпП України.

Пічкур О. подав позов у суд, просив скасувати наказ Національного університету водного господарства та природокористування від 21 жовтня 2016 року в частині звільнення його з роботи; поновити його на посаді доцента кафедри водогосподарського будівництва та експлуатації гідромеліоративних систем Національного університету водного господарства та природокористування з 24 жовтня 2016 року; стягнути з середній заробіток за час вимушеного прогулу.

Пічкур О. зауважив, що звільнення з роботи відбулося з порушенням вимог трудового законодавства, а саме: він працював понад два місяці після відповідного попередження; звільнення відбулося без урахування відмови у наданні згоди профспілкового органу на звільнення; керівництвом університету не враховано переважного права Пічкур О. на залишення на роботі, зокрема, щодо рівня його кваліфікації та продуктивності праці.

Як з'ясувалося в судовому засіданні Пічкур О. з 1979 року перебував у трудових відносинах з Національним університетом водного господарства та природокористування на посаді доцента кафедри водогосподарського будівництва та експлуатації гідромеліоративних систем, а наказом від 27 червня 2014 року останньому продовжено трудову угоду до 31 серпня 2019 року на посаді доцента тієї ж кафедри.

Наказом Національного університету водного господарства та природокористування від 14 травня 2016 року затверджено розподіл ставок науково-педагогічних працівників університету на 2016 – 2020 навчальний рік. В додатку «Плановий розподіл ставок науково-педагогічних працівників на 2016 – 2017 навчальний рік» до цього наказу вбачається, що за кафедрою водогосподарського будівництва та експлуатації гідромеліоративних систем закріплено 16 ставок науково-педагогічних працівників. При цьому на кафедрі було 20 штатних посад науково-педагогічних працівників, а тому з метою приведення у відповідність ставок і посад науково-педагогічних працівників виникла необхідність скорочення 4 посад доцентів, про що 16 червня 2016 року ректором університету видано наказ.

20 червня 2016 року на засіданні кафедри проведено оцінку кваліфікації і продуктивності праці за методикою, яка була розроблена завідувачем кафедри і схвалена на її засіданні. За наслідками оцінки, найнижчі показники кваліфікації та продуктивності праці встановлено у 4 працівників, серед яких був зазначений Пічкур О.

23 червня 2016 року завідувачем кафедри подано на ім'я ректора Національного університету водного господарства та природокористування службову записку про результати рейтингу доцентів кафедри. Ректором Національного університету водного господарства та природокористування видано наказ 26 червня 2016 року «Про попередження у зв'язку зі скороченням посад науково-педагогічних працівників». Цим наказом персонально попереджено науково-педагогічних працівників кафедри водогосподарського будівництва та експлуатації гідромеліоративних систем, посади яких скорочуються, про їх наступне звільнення з 1 вересня 2016 року відповідно до вимог п. 1 ч.1 ст. 40 КЗпП України. Також зобов'язано відділ кадрів інформувати профспілковий комітет університету про звільнення науково-педагогічних працівників,

посади яких скорочуються з 1 вересня 2016 року; підготувати подання до профспілкового комітету про звільнення науково-педагогічних працівників у зв'язку зі скороченням з 1 вересня 2016 року. Серед осіб, які підлягали наступному звільненню у зв'язку зі скороченням посад науково-педагогічних працівників з найнижчими показниками кваліфікації та продуктивності праці, зазначено і доцента Пічкур О.

27 серпня 2016 року профспілковим комітетом Національного університету водного господарства та природокористування зареєстровано подання адміністрації за підписом ректора «про надання згоди на звільнення з роботи Пічкур О». відповідно до п.1 ч.1 ст.40 КЗпП України. Рішенням профспілкового комітету від 17 вересня 2016 року, що зафіксовано в протоколі, відмовлено в наданні згоди на розірвання трудового договору з доцентом Пічкур О.

У рішенні профспілкового комітету від 17 вересня 2016 року вказано, що Національним університетом водного господарства та природокористування лише частково враховано «Порядок оцінювання ефективності діяльності науково-педагогічних працівників, кафедр, факультетів та університету в цілому», схваленого Науково-методичною радою Національного університету водного господарства та природокористування від 25 червня 2008 року, а також не враховано наявність підвищення кваліфікації (шестимісячні курси з 1 листопада 2015 року по 30 квітня 2016 року у Навчально-науковому інституті післядипломної освіти Національного університету водного господарства та природокористування).

Наказом Національного університету водного господарства та природокористування від 21 жовтня 2016 року Пічкур О. звільнено з роботи на підставі п. 1 ч.1 ст. 40 КЗпП України».

*Вирішіть справу.*

#### **Задача № 4**

«З 15 липня 2008 року Коцюба Д. почала працювати на посаді завідувача бібліотекою № 32 села Іванівка. 1 червня 2010 року Коцюбу Д. переведено на посаду бібліотекаря бібліотеки № 19 селища міського типу Батьово Берегівської РЦБС.

Наказом відділу культури і туризму Берегівської районної державної адміністрації Закарпатської області від 1 жовтня 2015 року зобов'язано дирекцію Берегівської РЦБС провести 6 жовтня 2015 року чергову атестацію працівників Берегівської РЦБС. 6 жовтня 2015 року було проведено чергову атестацію працівників Берегівської РЦБС, за результатами якої складено атестаційний лист «про невідповідність її займаній посаді». Вказані результати атестації стали підставою для видачі наказу від 17 листопада 2015 року «про звільнення Коцюби Д. з посади бібліотекаря бібліотеки селища міського типу Батьово у зв'язку з виявленою невідповідністю займаній посаді внаслідок недостатньої кваліфікації».

Коцюба Д. подала позов до суду. Наказ про звільнення вона вважає незаконним, оскільки рішення атестаційної комісії, на її думку, є необґрунтованим, її звіт члени комісії не заслуховували, а своє рішення не вмотивували. Тому вона просить «визнати наказ від 17 листопада 2015 року про її звільнення незаконним, поновити її на роботі та стягнути середній заробіток за час вимушеного прогулу».

Директор Берегівської районної централізованої бібліотечної системи Берегівської районної ради пояснив у судовому засіданні, що «звільнення Коцюби Д. було проведено з додержанням вимог чинного законодавства у зв'язку з виявленою невідповідністю займаній посаді внаслідок недостатньої кваліфікації, за наявності попередньої згоди первинної профспілкової організації працівників централізованої бібліотечної системи Берегівського районного комітету професійної спілки працівників культури України». Окрім того,

до проведення атестації 16 червня 2015 року Коцюбі Д. було винесено догану за порушення трудової дисципліни. Крім того, «Коцюба Д. не володіє державною мовою. До виконання своїх обов'язків Коцюба Д. ставилася формально, безпосередньої участі в організаційному забезпеченні бібліотечною справою не брала, організацією педагогічної та виховної роботи не займалася. Коцюба Д. раніше не проходила атестацію, оскільки під час проведення попередньої атестації перебувала у відпустці по догляду за дитиною по досягненню нею 3-річного віку». Саме тому, за словами директора, «керівництво віднеслося до недоліків роботи позивача в досить лояльній формі, однак після її відмови підвищувати свій фаховий рівень та виправляти недоліки керівництво змушене було провести відповідну атестацію та виявити справжню кваліфікацію Коцюби Д. з метою недопущення проявів некомпетентності та незнання основ бібліотечної роботи».

Щодо обов'язку керівництва запропонувати Коцюбі Д., яка вивільняється, іншу роботу, то таку пропозицію керівництво не спроможне виконати, оскільки в штаті відсутні інші робочі місця.

Як з'ясувалося в судовому засіданні, за порушення трудової дисципліни, що виразилося у запізненні на роботу, Коцюбі Д. було вже оголошено догану, тобто застосовано дисциплінарне стягнення, передбачене трудовим законодавством. Законність звільнення Коцюби Д. директор Берегівської РЦБС обґрунтував аналізом відповідей, які були дані Коцюбі Д., на питання атестаційної комісії, при цьому залишив поза увагою той факт, що «протокол засідання атестаційної комісії від 6 жовтня 2015 року не містить жодного зауваження з приводу її відповідей, як і не містить будь-яких інших відомостей, що могли б свідчити про недостатній рівень її кваліфікації. Питання, які були задані Коцюбі Д. під час її атестації, не входили до переліку орієнтовних питань, що

виносилися на атестацію працівників Берегівської РЦБС, а отже, не були узгоджені з первинною профспілковою організацією працівників централізованих бібліотечних систем Берегівського районного комітету професійної спілки працівників культури України, що є порушенням вимог пункту 2.2. Положення про проведення атестації працівників підприємств, установ, організацій та закладів галузі культури, затвердженого наказом Міністерства культури і туризму від 16 липня 2007 рр».

Встановлено, що протокол засідання атестаційної комісії від 6 жовтня 2015 року містить питання, які були поставлені Коцюбі Д., та надані нею відповіді. «У пункті 7 цього протоколу зазначено про те, що за результатами атестації Коцюба Д., не відповідає займаній посаді або виконуваній роботі. Окрім того, є рішення профспілкового комітету про надання згоди на звільнення (протокол засідання профкому від 6 листопада 2015 року № 5) та рішення щодо неможливості переведення Коцюби Д. на іншу посаду чи роботу, що відповідає її професійному рівню, у порядку, визначеному ст. 43 КЗпП України».

*Вирішіть справу.*

### **Задача 5**

«3 лютого 2014 року між громадянином Кириленко В. та «Львівська залізниця» в особі начальника відокремленого структурного підрозділу «Пасажирське вагонне депо «Львів-1» був укладений контракт про прийняття його на роботу провідником пасажирського вагону резерву провідників. Контракт укладений з 3 лютого 2015 року по 3 лютого 2016 року. Додатковою угодою контракт продовжено до 3 лютого 2018 року. Наказом від 27 вересня 2016 року припинено дію контракту за п. 7 статті 40 КЗпП України. Підставою для звільнення стало подання в.о. начальника депо від 22 вересня 2016 року та його пояснювальна записка, протокол профкому від 22 вересня 2016 року, медична довідка від 19 вересня 2016 року».

Проте дане звільнення Кириленко В. вважає незаконним та таким, що не відповідає дійсним обставинам, оскільки він не заявлявся на роботу в нетверезому стані.

Із пояснення Кириленко В. випливає, що 18 вересня 2016 року він працював провідником вагону 18 потягу № 217-30 «Львів Запоріжжя». На ПАТ «Укрзалізниця» надійшла скарга про нібито нетверезий стан провідників. У зв'язку з цією скаргою, начальником потягу на станції «Тернопіль» викликана чергова по станції для проведення його огляду на стан алкогольного сп'яніння. Складено акт від 19 червня 2016 року, згідно з яким він знаходився у тверезому стані. По прибутті на станцію «Львів» він, у супроводі працівників поліції та чергового вокзалу, пройшов огляд у медпункті станції, де також склали акт, в якому зазначено, що він не був у стані алкогольного сп'яніння. Згідно з актом від 19 вересня 2016 року у медпункті станції «Львів» здійснена перевірка Кириленко В. та виявлено: тиск 140/80, серце - 95 ударів за хвилину, алкоголь 0,2 %. що є нормою. За результатами проведеного огляду та проби на апараті «Алkont-01» ознак вживання алкоголю не виявлено. Обладнання, яким проводився огляд, сертифіковане. Цей акт підписав начальник потягу Швець С., лікар Потапенко Л. та чергова вокзалу Вдовиченко А.

На пропозицію працівників поліції пройти перевірку у медичному закладі м. Львів, а саме Львівському обласному державному клінічному наркологічному диспансері для підтвердження відсутності стану алкогольного сп'яніння, він дав згоду. Під час складання висновку від 19 вересня 2016 року він не був із ним ознайомлений, оскільки поспішав на потяг, який мав відходити від станції «Львів» за 15 хвилин. Вважає, що викладене у висновку не відповідає дійсним обставинам, відповідач незаконно отримав інформацію, що містить лікарську таємницю, а також порушив законодавство про захист персональних даних.

Посилаючись на викладене, Кириленко В. подав позов у суд, просив визнати незаконним та скасувати наказ (розпорядження) від 27 вересня 2016 року про припинення трудового договору (контракту) в.о. начальника структурного підрозділу «Пасажирське вагонне депо «Львів-1» регіональної філії «Львівська залізниця» ПАТ «Українська залізниця», поновити його на посаді провідника пасажирського вагону резерву провідників та стягнути з ПАТ «Українська залізниця» на його користь середню заробітну плату за час вимушеного прогулу.

В свою чергу ПАТ «Українська залізниця» позов не визнала та пояснила суду, що, відповідно до висновку від 19 вересня 2016 року виданого Львівським обласним державним наркологічним диспансером, встановлено факт знаходження Кириленко В. у стані алкогольного сп'яніння. В диспансері лікарем наданий висновок від 19 вересня 2016 року о 14.10 год. про алкогольне сп'яніння позивача (0,81 %). Зокрема, факт сп'яніння Кириленко В. підтверджується медичним висновком від 19 вересня 2016 року, виданим Львівським обласним державним наркологічним диспансером, що затверджений печаткою медичного закладу. Кириленко В. не надав жодного доказу про скасування або визнання недійсним чи оскарження цього висновку, а тому звільнення проведено з дотриманням вимог трудового законодавства і підстави для поновлення Кириленко В. на роботі відсутні».

*Вирішіть справу. Чи є підстави Кириленка В. для поновлення на роботі?*

### **Задача 6**

«У листопаді 2008 року Савчук Д. був прийнятий на посаду соціального працівника до Будинку тимчасового перебування громадян, які втратили зв'язок з сім'ями («Центр реабілітації бездомних (безпритульних)») на посаду юриста з



окладом згідно штатно-посадового розпису, з випробувальним терміном 1 місяць, а згідно наказу від 22 грудня 2008 року, переведено на посаду соціального працівника з випробувальним терміном два місяці. Відповідно до наказу від 11 січня 2010 року, Савчук Д. призначено відповідальним за ведення кадрової документації та трудових книжок працівників Будинку тимчасового перебування громадян, які втратили зв'язок з сім'ями «Центр реабілітації бездомних» (безпритульних).

Наказом від 9 серпня 2016 року Савчук Д. з 25 липня 2016 року звільнено за тривалі прогули без поважних причин, на підставі актів про відсутність на роботі у період з 25 липня 2016 року по 9 серпня 2016 року, на підставі пункту 4 статті 40 КЗпП України.

Савчук Д. подав позов у суд. Посилаючись на зазначені обставини, Савчук Д. просив суд поновити його на посаді соціального працівника Будинку тимчасового перебування громадян, які втратили зв'язок з сім'ями «Центр реабілітації бездомних» (безпритульних) та стягнути на його користь з роботодавця середній заробіток за час вимушеного прогулу. На пояснення своїх доводів Савчук Д. вказав, що трудовим законодавством України не врегульовано чіткого порядку листування між працівником та роботодавцем, а тому Савчук Д. керувався нормами законодавства про звернення громадян. Він вказує, що умисного невиходу на роботу не допускав. У період з 25 липня 2016 року по 31 липня 2016 року він вважав, що перебуває у відпустці у зв'язку із шкідливими та важкими умовами праці, а з 01 серпня 2016 року - звільнений з роботи за його заявою від 22 липня 2016 року. Оскільки він знаходився за кордоном, у своєї сестри, він направив заяву про надання відпустки із подальшим звільненням електронною поштою з її комп'ютера.

Проте з доводів роботодавця випливає, що 17 червня 2016 року, згідно наказу, Савчук Д. надано щорічну основну відпустку

тривалістю 22 календарних дні з 29 червня по 20 липня 2016 року включно за період роботи з 25 листопада 2015 року по 25 листопада 2016 року (2 календарних дні використав згідно наказу від 6 травня 2016 року) та надано частину щорічної додаткової відпустки у зв'язку з шкідливими та важкими умовами праці тривалістю 2 календарних дні з 21 липня по 22 липня 2016 року включно за період роботи з 25 листопада 2015 року по 25 листопада 2016 року. Тобто до роботи він мав приступити 25 липня 2016 року.

З доповідних записок працівників Будинку тимчасового перебування громадян, які втратили зв'язок з сім'ями «Центр реабілітації бездомних (безпритульних) Трасюк С., Онищенко Б, Запара В., від 29 червня 2016 року, адресованих директору Будинку тимчасового перебування громадян, які втратили зв'язок з сім'ями «Центр реабілітації бездомних (безпритульних) вбачається, що вони встановили відсутність частини документації в установі.

Із акту проведення службового розслідування від 29 червня 2016 року встановлено, що при огляді кабінету головного бухгалтера та соціального працівника виявлено відсутність особових справ останніх та їх трудових книжок, що також підтверджено актом від 29 червня 2016 року про вилучення документів.

Актами про відсутність працівника на робочому місці від 25, 26, 27, 28 та 29 липня 2016 року, а також від 1, 2, 3, 4 серпня 2016 року встановлено, що соціальний працівник Савчук Д. протягом робочого часу у дані дні був відсутній на робочому місці.

28 липня 2016 року роботодавцем на адресу Савчука Д. було направлено лист про надання пояснення причин відсутності трудових книжок та особових справ, який було отримано останнім 29 липня 2016 року.

Адміністрація Городоцької центральної районної лікарні листом від 8 серпня 2016 року на запит від 3 серпня 2016 року повідомила, що з 25 липня 2016 року по 3 серпня 2016 року Савчук Д. на амбулаторному лікуванні у центральній районній лікарні не перебував.

З копії закордонного паспорту Савчука Д. вбачається, що 6 липня 2016 року він виїхав до Чехії, а виїхав 7 липня 2016 року, потім знову в'їхав до Чехії 17 липня 2016 року та виїхав 25 вересня 2016 року.

Отже, за доводами роботодавця Савчук Д. був відсутній на робочому місці з 25 липня 2016 року по 09 серпня 2016 року без поважних причин, що підтверджено актами про відсутність на робочому місці. Звільнення Савчук Д. відбулось з дотриманням норм трудового законодавства.

*Вирішіть справу. Чи були законні підстави у роботодавця для звільнення Савчука Д.?*

### **Задача 7**

«З 25 вересня 1994 року Проскуріна Н. перебувала у трудових відносинах з ВАТ «Чернігівгаз», правонаступником якого є ПАТ «Чернігівгаз». 03 січня 2011 року їй булла встановлена третя група інвалідності. У зв'язку із захворюванням та згідно індивідуальної програми реабілітації особи з інвалідністю та довідок медико-соціальної експертної комісії від 03 січня 2011 року та останньої від 16 січня 2019 року, які одним з протипоказань містили заборону тривалої ходи (більше 2 км без відпочинку більше однієї години на день), 2 березня 2011 року вона звернулась до керівництва підприємства із заявою про переведення її на іншу, більш легку роботу і на виконання рекомендацій МСЕК наказом від 10 квітня 2011 року їй було переведено на посаду контролера газового господарства абонентної служби управління по реалізації та розрахунках за природний газ головного управління ПАТ «Чернігівгаз».

Наказом від 1 серпня 2017 року Проскуріну Н. було переміщено на посаду контролера газового господарства відділу супроводження клієнтів – фізичних осіб управління обліку та балансів підприємства.

Наказом від 27 липня 2019 року № 137 Проскуріну Н. було звільнено з займаної посади «у зв'язку з порушенням встановлених правил прийняття на роботу та заборонаю укладення трудового договору з громадянином, якому за медичним висновком запропонована робота протипоказана за станом здоров'я, на підставі статті 7 та частини 5 статті 24 КЗпП України».

У серпні 2019 року Проскуріна Н. звернулася до суду з позовом до ПАТ «Чернігівгаз» «про визнання звільнення незаконним, поновлення її на роботі із стягненням середнього заробітку за час вимушеного прогулу та відшкодуванням моральної шкоди». Вважала своє звільнення незаконним, оскільки довідка Чернівецької міської МСЕК від 3 січня 2007 року, яка була підставою для звільнення, не містить прямої вказівки на заборону виконувати роботу контролера газового господарства. Медичний висновок про наявність протипоказань на час укладення договору був відсутній.

Під час судового розгляду було встановлено, що до початку роботи контролером газового господарства 10 квітня 2011 року Відповідачем було визначено робоче місце та посадові обов'язки Позивачки. З моменту переведення на посаду контролера газового господарства і до звільнення її робоче місце було виключно за комп'ютером та телефоном. До її посадових обов'язків входило виконання операцій з контролю вхідних даних від споживачів газу, який полягав у технологічному процесі переробки інформації щодо показників газових лічильників від споживачів. Під час прийняття на роботу контролером та протягом восьми років Позивачку не

зобов'язували виходити на ділянку для зняття показників лічильників та рознесення квитанцій.

Крім того, посадова інструкція, що була чинна на момент переведення Позивача, відсутня, інструкції з охорони праці для контролера газового господарства відділу супроводження клієнтів фізичних осіб, інструкції з охорони праці для працівників газового господарства датовані після 10 квітня 2011 року. А у відповіді начальника управління з персоналу ПАТ «Чернігвізгаз» від 15 квітня 2019 року на звернення Проскуріної Н. про надання їй іншої роботи у зв'язку зі станом здоров'я зазначено, що на посаду контролера газового господарства у 2011 році її було переведено за станом здоров'я, відповідно до висновків довідки МСЕК, і надана робота відповідає стану її здоров'я».

*Проаналізуйте, чи були законні підстави для звільнення Проскуріної Н.? Вирішіть справу.*

### **Задача № 8**

«Василенко Р. з 16 вересня 1986 року по 7 вересня 2018 року працювала у філії ПАТ «Державна продовольчо-зернова корпорація України» «Лучаківський комбінат хлібопродуктів» та займала посаду заступника головного бухгалтера. У вересні їй було запропоновано написати заяву про звільнення за власним бажанням, але вона відмовилась.

«Державна продовольчо-зернова корпорація України» «Лучаківський комбінат хлібопродуктів» були видані накази від 16 серпня 2018 року про проведення інвентаризації у зв'язку із звільненням головного бухгалтера Щербини С. та від 5 вересня 2018 року про проведення економічного аналізу до 10 год.

Наказом від 19 серпня 2018 року Василенко Р. оголошено догану «за невиконання наказу директора від 16 серпня 2018 року «Про проведення інвентаризації в філії ПАТ «ДПЗКУ» Лучаківський КХП». Наказом від 29 серпня 2018 року Василенко

Р. оголошено догану «за ненадання даних за запитом директора стосовно актів про введення в експлуатацію обладнання».

Наказом від 7 вересня 2018 року Василенко Р. звільнено з посади заступника головного бухгалтера «за систематичне невиконання без поважних причин обов'язків, покладених на неї відповідно до посадової інструкції та трудового договору на підставі пункту 3 ч.1 статті 40 КЗпП та видано трудову книжку з записом про звільнення».

Василенко Р. подала позов до суду, в якому просила визнати незаконним та скасувати наказ від 7 вересня 2018 року про її звільнення, поновити її на посаді та оплатити їй середній заробіток за час вимушеного прогулу.

В обґрунтування своїх вимог, в судовому засіданні Василенко Р. пояснила, що «ПАТ «ДПЗКУ» Лучаківський КХП» були видані накази від 16 серпня 2018 року про проведення інвентаризації у зв'язку із звільненням головного бухгалтера та від 05 вересня 2018 року про проведення економічного аналізу до 10 год. 6 вересня 2018 року, проте її про зміст цих наказів повідомлено не було. Мало того, інвентаризація у серпні 2018 року не проводилася, відповідний акт відсутній, а головний бухгалтер, у зв'язку із звільненням якого було видано наказ про інвентаризацію, звільнилася 15 серпня 2018 року, тобто ще до видання наказу про інвентаризацію. Відповідно до посадової інструкції, заступник головного бухгалтера забезпечує (надає бухгалтерські документи) проведення економічного аналізу господарсько-фінансової діяльності, а обов'язок щодо безпосереднього проведення аналізу покладено на планово-економічний відділ».

Про накладення на неї дисциплінарних стягнень Василенко Р. «дізналась в день свого звільнення, з наказами про накладення дисциплінарних стягнень ознайомена не була, пояснень щодо порушення трудової дисципліни не давала. За період роботи стягнень не мала. Ознайомити її з наказом про

звільнення та накладення дисциплінарних стягнень від 19 серпня 2018 року та від 29 серпня 2018 року директор «Київський комбінат хлібопродуктів» відмовився».

Як стверджує Василенко Р., «на засідання профспілкового комітету щодо надання згоди на її звільнення не викликалась, заяву про розгляд подання про її звільнення без її участі не подавала». Проте, як стверджував директор «Лучаківський комбінат хлібопродуктів», «до відома Василенко Р. був доведений наказ про проведення інвентаризації, про що можуть підтвердити свідки – працівники «Лучаківський комбінат хлібопродуктів» Стародуб Л. і Лісиченко Г. Про засідання профспілкового комітету Василенко Р. була повідомлена в електронній формі, про що є збережений лист, про відправлення на її електронну адресу повідомлення».

*Вирішіть справу. Чи підлягає поновленню на роботі Василенко Р.? Обґрунтуйте свою правову позицію.*

### **Додаткові підстави розірвання з ініціативи роботодавця**

#### **Задача 1**

«Малотій В. з 17 травня 2013 року працювала в АТ «Сбербанк Росії», правонаступником якого є ПАТ «Сбербанк», на посаді провідного фахівця з обслуговування масових роздрібних клієнтів – касира Київського відділення № 18 АТ «Сбербанк Росії».

17 травня 2013 року між банком і Малотій В. було укладено договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність, відповідно до умов якого працівник, що займає посаду провідного спеціаліста з обслуговування масових роздрібних клієнтів – касира, безпосередньо пов'язану із зберіганням, обробкою, реалізацією та/або застосуванням/використанням у процесі діяльності переданих матеріалів (у тому числі валютних) цінностей, бере на себе повну

матеріальну відповідальність за незабезпечення збереження наданих йому роботодавцем валютних цінностей, а також тих, які будуть передаватися йому під звіт роботодавцем протягом усього строку дії цього договору.

Звітом про проведення службового розслідування від 17 грудня 2014 року, затвердженим головою правління банку та його заступником, встановлено факти грубого порушення порядку проведення касових операцій співробітниками Київського відділення № 18.

Зокрема, зазначено, що 22 жовтня 2014 року провідний фахівець з обслуговування масових роздрібних клієнтів – касир відділення Малотій В. - здійснювала в АБС Б2 готівкові валютно-обмінні операції без фактичної присутності клієнтів, надання ними ідентифікаційних документів, без фактичного руху готівкових коштів, тим самим порушила Інструкцію про порядок організації та здійснення валютно-обмінних операцій на території України, затверджену постановою Правління Національного банку України від 12 грудня 2002 року. Касир Малотій В. відобразила декілька операцій: «видача з поточного рахунку співробітника відділення банку Приймака Д. через касу грошових коштів у гривнях» без фактичної присутності клієнта біля робочого місця касира і без фактичної видачі коштів. У звіті вказано, що ці порушення трудових обов'язків Малотій В. унеможливають у подальшому довірити їй роботу з коштами у зв'язку з порушенням вимог з виконання своїх посадових обов'язків, недотриманням вимог внутрішніх нормативних документів, тому слід застосувати до винного співробітника міру дисциплінарного стягнення у вигляді звільнення.

У пояснювальній записці від 6 листопада 2014 року Малотій В. пояснила, що в період з 3 жовтня до 5 листопада 2014 року (не кожного дня) здійснювала валютно-обмінні операції не завжди в присутності клієнтів на прохання співробітника банку Приймака Д.



Наказом ПАТ «Дочірній банк Сбербанку Росії» Малотій В. було звільнено з посади на підставі пункту 2 частини першої статті 41 КЗпП України, зокрема у зв'язку з вчиненням нею винних дій, які дають підстави для втрати довір'я до неї як працівника, що безпосередньо обслуговує грошові цінності.

*Чи є законні підстави для звільнення Малотій В. на підставі пункту 2 частини першої статті 41 КЗпП України? Вирішіть справу.*

## **Задача 2**

«Савченко Т. з 16 серпня 2012 року по 27 січня 2015 року працював на посаді директора школи вищої спортивної майстерності м. Києва.

27 січня 2015 року його було звільнено з роботи за вчинення аморального проступку, несумісного з продовженням даної роботи (п. 3 ст. 41 КЗпП України).

Підставою для звільнення його з посади стало те, що при працевлаштуванні на роботу Савченко Т. зазначив про наявність у нього спортивного звання «Майстер спорту СРСР» з плавання, вказавши конкретний номер значка та посвідчення. Проте, згідно з архівною довідкою, дані про присвоєння Савченко Т. спортивного звання «Майстер спорту СРСР» з плавання відсутні, а номер значка та посвідчення, які він зазначив, належить іншій особі.

Наказом від 27 січня 2015 року департаменту Савченко Т. був звільнений з займаної посади згідно п. 3 ст. 41 КЗпП України за вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку не сумісного з продовженням даної роботи. В наказі про звільнення вказано, що знаючи про відсутність у нього спортивного звання, він незаконно використовував відомості про наявність спортивного звання «Майстер спорту СРСР» та внаслідок цього привласнив кошти

бюджету міста Києва. Однак з вересня 2014 року за власною ініціативою він припинив отримання надбавки.

Савченко Т. подав позов до суду, оскільки вважає своє звільнення незаконним, так як не являється працівником, який виконує виховні функції, оскільки, згідно п. 1.2 Контракту від 2 січня 2013 року, директор здійснює керівництво спортивною школою відповідно до посадових обов'язків на підставі єдиноначальності та умовах, викладених в контракті, у відповідності із чинним законодавством України і статутом дитячо-юнацької спортивної школи».

*Вирішіть справу. Чи належить Пічкур О. до осіб, які виконують виховні функції? Чи підлягає Пічкур О. поновленню на роботі?*

### **Задача 3**

«Колишній генеральний директор ТОВ Салтикова Л. звернулась до суду із позовом до цього Товариства «про поновлення на роботі та оплати за час вимушеного прогулу». «Позовні вимоги Салтикова Л. мотивувала тим, що вона на підставі трудового контракту обіймала посаду генерального директора. Наказом від 30 травня 2016 була звільнена з посади у зв'язку з припиненням повноважень, відповідно до п. 5 ст. 41. КЗпП України». Як зазначала Салтикова Л., «її звільнення з роботи є незаконним, оскільки, відповідно до пункту 11 трудового контракту, контракт може бути достроково розірваний одностороннім рішенням роботодавця, за умови попередження працівника не менше як за 2 місяці до такого розірвання». Незважаючи на це, «відповідачем було звільнено її з роботи без такого попередження. Окрім того, не були враховані позитивні результати її роботи, виконання показників ефективності роботи товариства. Не доведені доцільність та причини її звільнення. Тому є всі підстави для поновлення її на займаній посаді та для виплати середнього заробітку за час вимушеного прогулу».

*Визначте, чи законне звільнення Салтикової Л.?  
Вирішіть справу.*

**Нормативні правові акти:**

1. Конституція України від 28 червня 1996 року. URL: <http://zakon.rada.gov.ua>.
2. Кодекс законів про працю від 10.12.1971 р., № 322-VIII. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
3. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.1999 р., №1045-XIV. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1045-14>.
4. Закон України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні» від 16.12.1993 р., № 3721-XII. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/3721-12>.
5. Основи законодавства України про охорону здоров'я від 19.11.1992 № 2801-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2801-12>.
6. Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» від 21.03.1991 р., № 875-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12>.
7. Закон України «Про державну службу» від 10.12.2015 р. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/889-19>.
8. Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій: Затверджене наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України від 28 червня 1993 р., №43. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0076-93>.
9. Про затвердження списку сезонних робіт і сезонних галузей: постанова Кабінету Міністрів України від 28 березня 1997 р., № 278. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/278-97-п>.
10. Положення про порядок укладення контракту з керівником підприємства, що є у загальнодержавній власності, при найманні на роботу: затверджене постановою Кабінету

- Міністрів України від 19 березня 1993 р., №203. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/203-93-п>.
11. Про Типову форму контракту з керівником підприємства, що є у загальнодержавній власності: постанова Кабінету Міністрів України від 2 серпня 1995 р. № 597. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/597-95-п>.
  12. Положення про порядок укладання контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників: затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 19 березня 1994 р., № 170. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/170-94-п>.
  13. Типова форма контракту з працівником: затверджена наказом Мінпраці України від 15 квітня 1994 р. №23. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0084-94>.
  14. Про затвердження Форми трудового договору між працівником і фізичною особою, яка використовує найману працю, та Порядку реєстрації трудового договору між працівником і фізичною особою, яка використовує найману працю: наказ Міністерства праці і соціальної політики України 08.06.2001 р., № 260. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/z0554-01>.
  15. Порядок реєстрації трудового договору між працівником і фізичною особою: затв. наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 8 червня 2001 р., № 260 зі змінами і доповненнями. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1215-14>.
  16. Інструкція про порядок ведення трудових книжок працівників: затв. наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29.07.1993 р., № 58. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0110-93>.
  17. Про затвердження Порядку накладення штрафів за порушення законодавства про працю та зайнятість населення: постанова Кабінету Міністрів України від 17

липня 2013 р. №509. URL:  
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/509-2013-%D0%BF>.

18. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9 із змінами.  
URL:<http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>.

## **ІНФОРМАЦІЙНІ РЕСУРСИ РЕСУРСИ МЕРЕЖІ INTERNET**

1. Сайт Верховної Ради України. URL:  
<https://zakon.rada.gov.ua/laws>.
2. Сайт Суду ЄС. URL: <https://curia.europa.eu/jcms/jcms/index.html>
3. Сайт Європейського суду з прав людини.  
URL:<https://www.echr.coe.int/Pages/home.aspx?p=applicants/ukr&c>.
4. Сайт Конституційного Суду України.  
URL:<http://www.ccu.gov.ua/>.
5. Сайт Верховного Суду.  
URL:[http://www.viaduk.net/clients/vsu/vsu.nsf/\(documents\)/0f52cc24b9e221d7c2257b1e0049a502](http://www.viaduk.net/clients/vsu/vsu.nsf/(documents)/0f52cc24b9e221d7c2257b1e0049a502).
6. Сайт Міністерства юстиції України.  
URL:<https://minjust.gov.ua/>.
7. Сайт Міністерства соціальної політики України. URL:  
<https://www.msp.gov.ua/content/dp-informaciynoobchislyuvalniy-centr.html>.
8. Сайт Всеукраїнської асоціації кадровиків України.  
URL:<https://www.kadrovik.ua/>.
9. Сайт Державної служби зайнятості. URL:  
<http://www.dcz.gov.ua>.

## **Тема 7. Робочий час і час відпочинку**

### **Задача 1**

«Громадянин Іващенко Б. працював в університеті на посаді доцента кафедри публічного права з підсумованим обліком робочого часу. Річний обсяг його робочого часу становив 580 год. При настановній сесії для студентів заочної форми навчання тривалість його щотижневого безперервного відпочинку становила 40 год».

Громадянин Іващенко Б. вважає, що така тривалість його щотижневого безперервного відпочинку є неправомірною та порушує його право на відпочинок. Громадянин Іващенко Б. звернувся до адвоката для роз'яснення змісту його права на відпочинок і що у випадку його порушення він вправі вимагати.

*Дайте правову оцінку ситуації. Чи порушено право на відпочинок заявника?*

## **Задача 2**

«У ході інспекційного відвідування було встановлено, що у ТОВ «Монтажспецконструкція» працівникам, які працюють на роботах зі шкідливими умовами праці, скорочена тривалість робочого часу (36-годинний робочий тиждень) не встановлена, так як працівники зі шкідливими умовами праці працюють по 8 годин 5 днів на тиждень (40-годинний робочий тиждень), та відсутня доплата за понаднормово відпрацьовані години. У 2015 році у товаристві була проведена атестація робочих місць. Згідно з картками умов праці на робочому місці електрозварника ручного зварювання та на робочому місці монтажника з монтажу сталевих та залізобетонних конструкцій є в наявності 1 фактор 3 кл. 3 ст. 1 ступеня та 2 фактори 3 кл. 2 ступеня шкідливості, що відповідає показникам п.2 Списку №2, тобто технічний та організаційний рівні робочих місць відповідають діючій нормативно-технічній документації. Згідно з табелями обліку робочого часу та відомостями про нарахування заробітної плати за період лютий-березень 2019 року, 12 працівникам (електрозварникам) та 22 працівникам (монтажникам) скорочена

тривалість робочого часу не встановлена, тобто працівники зі шкідливими умовами праці працюють понаднормово, а також для вказаних працівників відсутня доплата за понаднормово відпрацьовані години, що є порушенням ст. 51 КЗпП України та ч. 1 ст. 106 КЗпП України. При цьому в Картках умов праці на робочому місці електрозварника ручного зварювання та монтажника по монтажу сталевих та залізобетонних конструкцій в ТОВ «Монтажспецконструкція» за результатами атестації таких робочих місць відсутні відомості про необхідність встановлення цим працівникам скороченої тривалості робочого тижня. У колективному договорі ТОВ «Монтажспецконструкція» не встановлено право на скорочену тривалість робочого часу даних працівників.

Інспекційне відвідування здійснювалось відповідно до «Порядку здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю», затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 26 квітня 2017 року № 295», та згідно з наказом Головного управління Держпраці у Чернівецькій області від 03.04.2019 р. №450-І і направлень на перевірку, на підставі звернень працівників позивача щодо порушення стосовно них законодавства про працю, на предмет повноти, своєчасності нарахування та виплати заробітної плати керівництвом товариства.

За результатами означеного інспекційного відвідування складено Акт № ДН2047/261/АВ від 25.04.2019 року. На підставі здійсненого інспекційного відвідування та складеного акту, ГУ Держпраці у Чернівецькій області видав постанову про накладення штрафу уповноваженими посадовими особами № ДН2047/261/АВ/МГ-ФС/477 від 16.05.2019 р.

26.07.2019 року до Чернівецького окружного адміністративного суду надійшла позовна заява Товариства з обмеженою відповідальністю «Монтажспецконструкція» до Головного управління Держпраці у Чернівецькій області, в якій

позивач просить визнати протиправною та скасувати постанову ГУ Держпраці у Чернівецькій області про накладення штрафу уповноваженими посадовими особами № ДН2047/261/АВ/МГ-ФС/477 від 16.05.2019 р.»

*Вирішіть справу.*

### **Задача 3**

«Громадянин Івасюк В. є державним службовцем, проходить державну службу з 27.12.2011р. на посаді керівника Державної Азовської морської екологічної інспекції України. У період з 2014 р. по 2018 р. він не використав додаткові щорічні відпустки за вислугу років через те, що керівництво їх не погоджувало та у зв'язку з тим, що після окупації частини Донецької області підрозділи екологічної інспекції були переведені до міста Гінічеськ. Через напружений режим роботи та постійний психоемоційний стрес позивач вказує на те, що у нього виникли проблеми зі здоров'ям, що потребувало обстеження, а тому 21.01.2019р. він звернувся до виконуючого обов'язки Голови Державної екологічної інспекції України Боброва Г. із заявою про надання йому додаткової відпустки за період роботи 2014-2015 роки на підставі ст.12 Закону України «Про відпустки» для обстеження і оздоровлення у приватному лікувальному закладі. Громадянин Івасюк В. зазначає, що наведена вище його заява Бобровим Г. не була розглянута, відпустка йому надана не була, наказу про відпустку на його адресу не було направлено, відпускні виплати не сплачені, що є протиправною бездіяльністю відповідача та порушенням його права на відпочинок, гарантованого йому ст.45 Конституції України, Законом України «Про державну службу», Порядком надання державним службовцям додаткових оплачуваних відпусток, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 06.04.2016 р. № 270, ст. 9 Конвенції МОП «Про



оплачувані відпустки» № 132 та ст.ст. 10, 11, 12 Закону України «Про відпустки».

Громадянин Івасюк В. вважає, що його право на відпустку порушено, у зв'язку із чим звернувся до суду за захистом його порушених прав».

*Вирішіть справу.*

#### **Задача 4**

«Як було з'ясовано, двом працівникам підприємства не надавались відпустки за встановленими графіками протягом декількох років поспіль. Водночас підприємству було надано заяви від таких працівників «про небажання йти у відпустку повної тривалості за відповідні періоди роботи, а також про неможливість виконання ними графіка відпусток на відповідні роки». У поданих заявах працівники також зазначали, що «за потреби у відпустці звернуся з додатковою заявою».

Під час планової перевірки Держпраці зафіксовано «порушення підприємством законодавства про працю, зокрема, вимог ч. 5 ст. 80 КЗпП у частині ненадання працівникам щорічних відпусток повної тривалості протягом 2-х років поспіль». Головне Управління Держпраці звернулось до окружного адміністративного суду з позовною заявою про притягнення підприємства до адміністративної відповідальності за порушення вимог ч.5 ст. 80 КЗпП України».

*Вирішіть справу.*

#### **Задача 5.**

«Громадянин Бондаренко М. з 16 листопада 2015 року був прийнятий на посаду заступника начальника відділу мікро-, малого та середнього бізнесу у філії Хмельницького обласного управління ПАТ «Державний ощадний банк України, а 15 лютого 2016 року переведений на посаду начальника цього відділу.

Громадянин Бондаренко М. був проінформований про умови праці, зазначивши про це у заяві про прийняття на роботу, а також із Правилами внутрішнього трудового розпорядку, Колективним договором, Кодексом корпоративної етики, Стандартами якісного обслуговування клієнтів, умовами оплати та праці АТ «Ощадбанк». З наявних наказів і локальних актів банку видно, що Бондаренко М. обіймав посади з особливим характером праці і ненормованим робочим днем.

Виконання роботи за цими посадами, відповідно до умов Колективного договору, компенсувалось додатковою відпусткою тривалістю у сім календарних днів і доплатою за такий режим роботи у вигляді надбавки за складність та інтенсивність, встановленої у процентному відношенні до посадового окладу.

Громадянином Бондаренко М., як керівником відділу, на ім'я начальника філії 16.06.2017 р., 26.06.2017 р., 27.06.2017 р. були подані службові записки про необхідність роботи у вихідні його, як керівника, так і підпорядкованих працівників відділу.

На підставі службових записок були видані відповідні накази. За роботу у вихідний день пунктом 2 наказу передбачена оплата відповідно чинному законодавству України. Відмітки про вихід позивача на роботу 17, 24, 25 і 28 червня 2017 року відображені у таблиці обліку використання робочого часу за червень 2017 р. За даними відомості про заробітну плату за червень 2017 року, за роботу у ці дні позивач отримав оплату праці у подвійному розмірі - 1 610 грн.

Громадянин Бондаренко М., за наказом № 39-к від 04.01.2018р., «Про таблицю обліку використання робочого часу» був призначений відповідальним за складання таблицю обліку використання робочого часу у відділі.

Продовжуючи свою працю в банку Бондаренко М. виходив на роботу у вихідні дні 04.02.2018 р. і 10.02.2018 р, але службові записки про необхідність роботи ці дні на ім'я начальника управління він не надавав, відповідні накази не

видавались, і відмітки в таблиці обліку використання робочого часу відсутні. Факт перебування його у ці дні на робочому місці підтверджується даними з електронної пропускну системи. Разом з тим, йому не була оплачена у подвійному розмірі його праці 04.02.2018 р. та 10.02.2018 р.

У зв'язку із цим громадянин Бондаренко М. 04 березня 2018 року звернувся із заявою про звільнення з 06 березня 2018 року «на підставі ч. 3 ст.38 КЗпП України у зв'язку із порушенням роботодавцем законодавства про працю».

05 березня 2018 року до його трудової книжки був внесений запис «про звільнення за власним бажанням на підставі ст. 38 КЗпП України, без зазначення частини 3 цієї статті».

Бондаренко М. звернувся до суду із вимогою про зміну формулювання причин звільнення, стягнення вихідної допомоги і середнього заробітку за час затримки виплати вихідної допомоги та стягнення належних йому сум за роботу у вихідні дні».

*Чи підлягає позов задоволенню? Вирішіть справу по суті.*

### **Нормативні правові акти:**

1. Конституція України від 28 червня 1996 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.71 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
3. Загальна декларація прав людини: прийнята Резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_015](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015).
4. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права (ратифікований 19.10.1973 р). URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_042](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042).
5. Про щотижневий відпочинок на промислових підприємствах: Конвенція МОП № 14 від 25.10.1921 р.

- (ратифіковано 29.05.68): міжнародний документ № 993\_140.  
URL: [https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/993\\_140](https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/993_140).
6. Про скорочення робочого часу до сорока годин на тиждень: Конвенція МОП № 47 від 22.06.1935 р. (ратифіковано 09.06.56): міжнародний документ № 993\_145. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_145](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_145).
  7. Про щорічні оплачувані відпустки: Конвенція МОП № 52 від 24.06.1936 р. (ратифіковано 11.08.56): міжнародний документ № 993\_003. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_003](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_003).
  8. Про нічну працю підлітків у промисловості: Конвенція МОП № 90 (переглянута) від 10.07.1948р. (ратифіковано 11.08.56): міжнародний документ № 993\_124. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_124](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_124).
  9. Про скасування примусової праці: Конвенція МОП № 105, 1957 р. (ратифікована 05.09.2000). URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_013](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_013).
  10. Про щотижневий відпочинок в торгівлі та установах: Конвенція МОП № 106 від 26.06.1957 р. (ратифіковано 29.05.68): міжнародний документ № 993\_121. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_121](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_121).
  11. Про тривалість робочого часу та періоди відпочинку на дорожньому транспорті: Конвенція МОП №153 від 27.06.1979 р. (ратифіковано 06.03.2008): міжнародний документ № 993\_025. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/993\\_025](https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/993_025).
  12. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 № 3356–ХІІ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>.
  13. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 № 504/96–ВР. URL: <https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80>.

14. Перелік виробництв, професій і посад із шкідливими умовам праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня: Постанова Кабінету Міністрів України від 21.02.2001 р., № 163. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/163-2001-%D0%BF>.
15. Про затвердження норм робочого часу для працівників закладів та установ охорони здоров'я: Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 25.05.2006 р., № 319. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/163-2001-%D0%BF>.
16. Список виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими і важкими умовами праці, зайнятість працівників на роботах в яких дає право на щорічну додаткову відпустку: Постанова Кабінету Міністрів України від 17.11.1997 р., №1290. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1290-97-%D0%BF>.
17. Про затвердження умов, тривалості, порядку надання та оплати творчих відпусток: Постанова Кабінету Міністрів України від 19.01.1998 р., № 45. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/45-98-%D0%BF>.
18. Рекомендації щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці: Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 10.10.1997 р., № 7. URL: [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/FIN518.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/FIN518.html).
19. Методичні рекомендації щодо застосування підсумованого обліку робочого часу: Наказ Міністерства праці і соціальної політики України від 19.04. 2006 р. № 138. URL: [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/FIN20158.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/FIN20158.html).

## **ІНФОРМАЦІЙНІ РЕСУРСИ**

### **РЕСУРСИ МЕРЕЖІ INTERNET**

1. Сайт Верховної ради: URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws>.
2. Сайт Суду ЄС: URL: <https://curia.europa.eu/jcms/jcms/index.html>.

3. Сайт Європейського суду з прав людини: URL: <https://www.echr.coe.int/Pages/home.aspx?p=applicants/ukr&c>.
4. Сайт Конституційного Суду України: URL: <http://www.ccu.gov.ua/>.
5. Сайт Верховного Суду: URL: [http://www.viaduk.net/clients/vsu/vsu.nsf/\(documents\)/0f52cc24b9e221d7c2257b1e0049a502](http://www.viaduk.net/clients/vsu/vsu.nsf/(documents)/0f52cc24b9e221d7c2257b1e0049a502).
6. Сайт Міністерства юстиції України: URL: <https://minjust.gov.ua/>.
7. Сайт Міністерства соціальної політики України: URL: <https://www.msp.gov.ua/content/dp-informaciynoobchislyvalniy-centr.html>.
8. Сайт Всеукраїнської асоціації кадровиків України: URL: <https://www.kadrovik.ua/>.
9. Сайт Державної служби зайнятості: URL: <http://www.dcz.gov.ua>.

## **Тема 8. Оплата праці**

### **Задача 1**

«Іванов І. 11.12.2003 року був прийнятий на роботу до ВАТ «Мелітопольськийкомпресор» у відділ головного механіка інженером з ремонту. Наказом від 2.05.2019 року Іванова Звільнено з роботи «за згодою сторін на підставі п.1 ст. 36 КЗпП». У день звільнення ПрАТ «Мелком» не повідомив позивача про нараховані суми при звільненні та не здійснив виплату належних йому коштів.

Позивач 1 серпня 2019 року звернувся до суду з позовною заявою до відповідача про стягнення заборгованості з виплати заробітної плати у розмірі 8604,90 гривень, а також середнього заробітку за весь період затримки розрахунку по день ухвалення рішення.

21 серпня 2019 року від позивача надійшла уточнена позовна заява, згідно з якою він просив стягнути з відповідача на

його користь середній заробіток за весь час затримки розрахунку по день ухвалення рішення, зазначивши, що заробітна плата виплачена йому у повному обсязі. 5 серпня 2019 року ПрАТ «Мелком» виплатило заробітну плату Іванову І. у повному обсязі. Згідно з розрахунково-платіжною відомістю, станом на 31.05.2019 року середньомісячна заробітна плата за два календарні місяці роботи повинна складати 17231,80 гривень. Більш конкретний розрахунок Іванов І. не в змозі був надати, оскільки на даний час підприємство не працює та його не впускають на територію для отримання довідки про нараховану заробітну плату.

Позивач зазначив, що строк невиклати відповідачем компенсації середнього заробітку з 2.05.2019 року по 5.08.2019 року складає 40 робочих днів, згоден з розміром зазначеного середнього заробітку у відзиві відповідача, також додав, що на підприємстві існує триденний робочий тиждень і саме тому затримка згідно розрахунку становить 40 робочих днів.

Представник відповідача зазначив, що середній заробіток за час затримки розрахунку при звільненні, який став предметом спору, не є зарплатною виплатою та позивач повинен був звернутися до суду протягом трьох місяців (як зазначено в ч. 1 ст. 233 КЗпП України) з дати, коли позивач дізнався про порушення строків розрахунку при звільненні, а саме з 2.05.2019 року. Таким чином, строк позовної давності сплинув 3.08.2019 року, проте позивач звернувся до суду щодо стягнення середнього заробітку 21.08.2019 року з пропуском процесуального строку звернення до суду. «Відповідно до ч. 4 ст. 267 ЦК України, сплив позовної давності, про застосування якої заявлено стороною у спорі, є підставою для відмови у позові». Крім того, представник позивача зазначив, що відповідач не мав об'єктивної можливості виплатити позивачу в день звільнення 2.05.2019 року належні йому кошти, оскільки протягом останніх шести місяців відповідач знаходиться у тяжкому фінансовому стані. Крім того,

12.06.2019 року державним виконавцем було помилково винесено постанову про арешт майна, у тому числі, на грошові кошти ПрАТ «Мелком», що перебували на рахунках у всіх банках та фінансових установах. 25.07.2019 року лише було знято вказаний арешт з рахунків відповідача. Крім цього, стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні призведе до порушення трудових прав всіх працівників ПрАТ «Мелком», які у зв'язку з відсутністю коштів не отримують заробітну плату з травня 2019 року».

*Вирішіть справу. Аргументуйте свою відповідь.*

## **Задача 2**

«Боднарюк Д. з 3.02.2003 року по 17.07.2017 року працював у Ясинуватській дистанції сигналізації та зв'язку Державного підприємства «Донецька залізниця», яку наказом ПАТ «Українська залізниця» від 15.04.2016 року було реорганізовано у виробничий підрозділ структурного підрозділу «Донецька дирекція залізничних перевезень», на посаді старшого електромеханіка. 17 липня 2017 року Боднарюк Д. був звільнений з роботи за п.1 ст.40 КЗпП України у зв'язку з скороченням чисельності і штату працівників».

На день його звільнення була нарахована, але не виплачена заробітна плата з березня 2017 року по липень 2017 року, винагорода за підсумками роботи за 2016 рік, стягнення середнього заробітку у зв'язку із порушенням строків його виплати, грошова компенсація за невикористану щорічну відпустку, що в загальній сумі складає 26171,88 грн.

По теперішній час суми, що належать Боднарюку Д., не виплачені. Він вважає дії ПАТ «Українська залізниця» є незаконними, оскільки, «згідно з вимогами ч. 1 ст. 47 та ч. 1 ст. 116 КЗпП України, виплата усіх сум, що належать працівнику від підприємства, проводиться у день звільнення. У разі невиклати з вини власника або уповноваженого ним органу належних



звільненому працівникові сум у строки, передбачені ст. 116 КЗпП України, згідно з вимогами ч. 1 ст. 117 КЗпП України, підприємство повинно виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку».

В судовому засіданні представник ПАТ «Українська залізниця» пояснив, що з 16.03.2017 року, у зв'язку з відсутністю організаційних та технічних умов для здійснення господарської діяльності, що викликано припиненням переміщення вантажу через лінію зіткнення у межах Донецької та Луганської області шляхами залізничного та автомобільного сполучення, відповідно «рішення Ради національної безпеки і оборони України від 15.03.2017 року «Про невідкладні додаткові заходи із протидії гібридним загрозам національній безпеці України, нарахування заробітної плати було припинено».

Крім того, нарахування заробітної плати за інші періоди 2017 року не здійснювалося через відсутність первинних документів. Надані АТ «Укрзалізниця» розрахунки заробітної плати виготовлені на непідконтрольній українській владі території в м. Ясинувата. З 17.03.2017 року адміністративна будівля Донецької дирекції залізничних перевезень (м. Донецьк, вул. Артема, 68) була захоплена невідомими особами так званої «ДНР. Таким чином, АТ «Укрзалізниця» втратила контроль над структурним підрозділом і його діяльністю після захоплення.

Вимога Боднарюк Д. щодо стягнення винагороди за підсумками роботи за 2016 рік та її сума не підтверджена жодними доказами. Відсутні документи, які визначають порядок нарахування винагороди, її розмір та ін. (накази, розпорядження розрахунки, довідки). Ця вимога є власним припущення Боднарюка Д. щодо нарахування йому винагороди.

Крім того, вимога щодо стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні не є вимогою про стягнення заробітної плати, а є іншим трудовим спором. Відповідно до ст.233 КЗпП України строк позовної давності в

такому випадку складає три місяця. Тому ця вимога Боднарука Д. не підлягає задоволенню через вплив строку позовної давності.

Порушення норм трудового законодавства стосовно працівників структурного підрозділу виникли через форс-мажорні обставини. Зважаючи на це, АТ «Укрзалізниця» звільняється від відповідальності за невиконання обов'язків, передбачених законодавством про працю».

*Вирішіть справу.*

### **Задача 3**

«Петров І. перебував у трудових відносинах з благодійним фондом з 1.06.2011 року по 30.03.2012 року, працюючи на посаді охоронця, що підтверджується записами в трудовій книжці. Розмір заробітної плати сторони при укладенні трудового договору не встановили.

30.03.2012 року Петров І. звільнений з вказаної роботи за власним бажанням у відповідності до ст. 38 КЗпП України. Підставою для подання заяви про звільнення за власним бажанням Петрова І. стала не виплата благодійним фондом заробітної плати за період перебування ним у трудових відносинах, у зв'язку з чим виникла заборгованість в розмірі однієї мінімальної зарплати щомісяця, за весь період, що в загальному становить 10033 грн. Петров І.І. звернувся до суду з вимогою стягнення з благодійного фонду заробітної плати.

Як виявилось у судовому засіданні, Петров І. в усній формі розірвав з відповідачем трудовий договір на підставі ч. 3 ст. 38 КЗпП України у зв'язку з не виплатою йому заробітної плати. Він вважає, що з благодійного фонду слід стягнути вихідну допомогу у розмірі тримісячного середнього заробітку, що складає суму в розмірі 3 219 грн. та стягнути компенсацію втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням строку її виплати за весь період роботи, починаючи з липня 2011 року по день винесення рішення суду. Крім того, на думку Петрова І., з

благодійного фонду слід стягнути середній заробіток за затримку розрахунку при звільненні (ст. 117 КЗпП України), починаючи з 01.04.2012 року по день фактичного розрахунку.

Петров І. зазначає у позові, що невивплата зарплати завдала йому моральні страждання, що, відповідно, є підставою для стягнення з відповідача моральної шкоди у розмірі 5 000 грн. Позивач просить суд стягнути із благодійного фонду заборгованість по заробітній платі, що становить 9400,65 грн. «компенсацію втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням терміну її виплати», 71 891 грн. «середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні» та 3 219 грн. «вихідної допомоги у розмірі тримісячного середнього заробітку».

*Вирішіть справу.*

#### **Задача 4**

«На підставі наказу керівника ПАТ «Київенерго» Дребот М. від 9 грудня 2019 р. за порушення вимог посадової інструкції Проців В. було прийнято рішення не преміювати його за виробничі показники за 2019 р. Як з'ясувалося в судовому засіданні, положенням про преміювання ПАТ «Київенерго» передбачено, що позбавлення працівника премії повністю або частково здійснюється керівником ПАТ «Київенерго». Проте Проців В. наполягав на тому, що Дребот М. не мав повноважень самостійно приймати рішення з питань оплати праці, зміни умов праці, що погіршують умови, встановлені законодавством. Крім того, наказ було прийнято з порушенням норм трудового законодавства, а саме: «вимог статті 252 Кодексу законів про працю України», статті 41 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», без попередньої згоди виборного профспілкового органу, членом якого він є.

Проців В. вважав наказ Дребот М. таким, що порушує законодавство про працю, оскільки він не вчиняв жодних

дисциплінарних порушень. Окрім того, керівництво ПАТ «Київенерго» не проводило ніяких службових розслідувань щодо нього та не було складено ніяких актів. Відповідно, пояснень він ніяких не давав та згоди профспілки, членом якої він є, не отримував».

*Вирішіть справу, аргументуючи позиції кожної із сторін..*

### **Задача 5**

На підставі ст. 56 ЗУ «Про виконавче провадження» державним виконавцем Сірко Л. було прийнято постанову щодо арешту коштів боржника – державного підприємства «Стар», якою було накладено арешт на кошти, що призначалися для виплати заробітної плати працівникам у сумі 183,198 тис грн.

Державне підприємство, не погодившись із накладеною постановою, звернулося до господарського суду зі скаргою про визнання дій державного виконавця Сірко Л. незаконними та скасування зазначеної постанови.

*Чи законні дії державного виконавця щодо накладення арешту на рахунок державного підприємства – боржника? Вирішіть справу.*

### **Нормативні правові акти:**

1. Конституція України від 28 червня 1996 року. URL: <http://zakon.rada.gov.ua>.
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.71 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
3. Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності: Конвенція МОП № 100, 1951 р. (ратифікована 10 серпня 1956 р.). URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_002](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002).

4. Про захист заробітної плати: Конвенція МОП № 95, 1949. (ратифікована 4 серпня 1961 р.). URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_146](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_146).
5. Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються: Конвенція МОП № 131, 1970 р. (ратифікована 19 жовтня 2005 р.) URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_149](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_149).
6. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 р., № 108/95-ВР . URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>.
7. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>
8. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14>.
9. Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії: Закон України від 05.10. 2000 № 2017-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2017-14>.
10. Про індексацію грошових доходів населення: Закон України від 3 липня 1991 р., № 1282-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1282-12>.
11. Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати: Закон України від 19 жовтня 2000 р., №2050-III URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2050-14>.
12. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019 - 2021 роки URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0001120-19>.
13. Порядок обчислення середньої заробітної плати: Постанова Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 р., № 100 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/100-95-%D0%BF>.

14. Перелік товарів, не дозволених для виплати заробітної плати натурою: Постанова Кабінету міністрів України від 3 квітня 1993 р., № 244 –URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/244-93-%D0%BF>.
15. Про гарантії та компенсації при переїзді на роботу в іншу місцевість: Постанова Кабінету Міністрів України від 2 березня 1998 р. № 255 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/255-98-%D0%BF>.
16. Про суми та склад витрат на відрядження державних службовців, а також інших осіб, що направляються у відрядження підприємствами, установами та організаціями, які повністю або частково утримуються (фінансуються) за рахунок бюджетних коштів: Постанова Кабінету Міністрів України від 2 лютого 2011 р. № 98 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/98-2011-%D0%BF>.
17. Про службові відрядження в межах України та за кордон: Інструкція затверджена наказом Міністерства фінансів України від 13 березня 1998 р., № 59, у редакції наказу Міністерства фінансів України 17 березня 2011р. № 362. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0218-98>.
18. Про практику застосування судами законодавства про оплату праці: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 24 грудня 1999 р., № 13 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0013700-99>.

### **ІНФОРМАЦІЙНІ РЕСУРСИ РЕСУРСИ МЕРЕЖІ INTERNET**

1. Сайт Верховної ради URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws>.
2. Сайт Суду ЄС URL: <https://curia.europa.eu/jcms/jcms/index.html>.
3. Сайт Європейського суду з прав людини URL: <https://www.echr.coe.int/Pages/home.aspx?p=applicants/ukr&c>.

4. Сайт Конституційного Суду України URL:  
<http://www.ccu.gov.ua/>.
5. Сайт Верховного Суду України URL:  
[http://www.viaduk.net/clients/vsu/vsu.nsf/\(documents\)/0f52cc24b9e221d7c2257b1e0049a502](http://www.viaduk.net/clients/vsu/vsu.nsf/(documents)/0f52cc24b9e221d7c2257b1e0049a502).
6. Сайт Міністерства юстиції України URL:  
<https://minjust.gov.ua/>.
7. Сайт Міністерства соціальної політики України URL:  
<https://www.msp.gov.ua/content/dp-informaciynoobchislyuvalniy-centr.html>.
8. Сайт Всеукраїнської асоціації кадровиків України URL:  
<https://www.kadrovik.ua/>.

## **Тема 9. Дисципліна праці**

### **Задача 1**

«Власенко О. 14.06.2016 р. був прийнятий на роботу в КП «ДП» на посаду заступника директора. Відповідно до посадової інструкції заступника директора підприємства, він належав до категорії «керівники» й мав право діяти від імені підприємства, представляти інтереси підприємства у відносинах із його структурними підрозділами».

«Під час перебування директора КП «ДП» у відпустці, він підписав договір про відповідальне зберігання між КП «ДП» та КП «Велич», хоча право першого підпису надано іншому заступнику директора відповідно до наказу від 3.04.2017 р. «Про надання права підпису». Збитків через укладення угоди підприємству не завдано. Власенко О. про наказ «Про надання права підпису» від 3.04.2017 р. не знав і під час його роботи директор підприємства його не ознайомлював із цим наказом».

«29.06.2017 р. його ознайомили з наказом «Про притягнення до дисциплінарної відповідальності *Власенко О.*» від 29.06.2017 р., згідно з яким йому оголошено догану».

«Власенко О. вважає притягнення його до дисциплінарної відповідальності неправомірним, адже директор підприємства повинен був урахувати ступінь тяжкості вчинення проступку й заподіяну шкоду, обставини, за яких учинено проступок, та той факт, що збитків через укладення угоди підприємству не завдано. Тим більше, що відповідно до його посадової інструкції, він мав право діяти від імені підприємства, представляти інтереси підприємства у відносинах із його структурними підрозділами».

«Власенко О. звернувся до суду з позовом до КП «ДП» про визнання дисциплінарного стягнення незаконним».

*Вирішіть справу.*

### **Задача 2**

На працівника Довганя І. була наказом накладена догана, оголошена наказом роботодавця. Довгань І. є членом виборного органу профспілки, але наказ роботодавцем не погоджувався із профспілковою організацією, членом якої він є. Внаслідок притягнення Довганя І. до дисциплінарної відповідальності, його було позбавлено премії за результатами роботи за місяць.

Вважаючи притягнення його до дисциплінарної відповідальності неправомірним, Довгань І. звернувся з позовом до суду з позовом про визнання притягнення його до дисциплінарної відповідальності неправомірним та стягнення на його користь суми невиключеної премії.

*Вирішіть справу.*

### **Задача 3**

У січні 2017 р. Карасюк К. звернувся до суду з позовом до Міністерства аграрної політики та продовольства України, державного підприємства «Аграрія» про поновлення на роботі та стягнення середньомісячного заробітку за час вимушеного прогулу.



Позивач зазначав, що 5 вересня 2016 року наказом Міністерства політики та продовольства України № 5 його було призначено на посаду генерального директора державного підприємства «Аграрія» та укладено з ним контракт строком на 3 роки з 5 вересня 2016 р. по 4 вересня 2019 р.

Наказом Міністерства аграрної політики та продовольства України №115 від 29 грудня 2016 р. було припинено дію контракту від 5 вересня 2016 р. та звільнено його з посади генерального директора державного підприємства «Аграрія» за прогул без поважних причин згідно п.4 ст. 40 КЗпП України, оскільки було встановлено, що 22 і 24 грудня він був відсутній на роботі без поважних причин. Пояснень від Карасюка К. роботодавця не зажадав.

*Вирішіть справу.*

#### **Задача 4**

«Коваленко Д. 5 років працює столяром III-го розряду на заводі «Дніпро». З 1 квітня 2016 р. по 28 квітня 2016 р. він перебував у щорічній відпустці. 27 квітня 2016 р. Коваленко Д. із засобів масової інформації дізнався про брак донорської крові у міській лікарні. 28 квітня 2016 р. він виявив бажання стати донором та здав кров у цій лікарні. 29 квітня 2016 р. Коваленко Д. не з'явився на роботі через погане самопочуття».

«Вийшовши на роботу 30 квітня 2016 р., він дізнався від роботодавця, що звільнений відповідно до п. 4 ст. 40 КЗпП, тобто за прогул без поважних причин. Коваленко Д., не погодившись з таким рішенням, намагався пояснити причини відсутності на робочому місці у перший день після відпустки. Роботодавець не зважив на аргументи, урахував наявність у Коваленка Д. чинної догани і видав наказ про звільнення. Працівник звернувся до суду з вимогою визнати звільнення незаконним та поновити його на роботі».

*Вирішіть справу.*

### **Задача 5**

Коблюк С. обіймала посаду інспектора на Львівській митниці ДФС України. За наказом її було звільнено за порушення Присяги державного службовця, при цьому не вказувалось, у чому саме полягає таке порушення. Службового розслідування не проводилось.

Коюлюк С. звернулася до суду з позовом до Львівської митниці про поновлення її на роботі та виплатою середньомісячного заробітку за весь час вимушеного прогулу. При цьому вона стверджує, що митний контроль та митне оформлення транспортних засобів, що входило до кола її посадових обов'язків, здійснювався нею відповідно до вимог чинного законодавства.

*Вирішіть справу.*

### **Задача 6**

Розпорядженням Кабінету Міністрів України з формулюванням «за порушення присяги» було звільнено з посади голову Державної пенітенціарної служби України Карпенка С. Обставинами такого звільнення стала втеча з під варті народного депутата Котюшка П. та корупція в системі ДПС України.

Карпенко С. оскаржив своє звільнення. Суд першої інстанції відмовив у задоволенні позову повністю і зазначив, що відносини між Кабінетом Міністрів України та державним службовцем Карпенком С. не є трудовими, а є відносинами проходження особою публічної служби, тому для них застосовується спеціальне законодавство. Крім того, суд першої інстанції прийшов до висновку, що порушення процедури проведення службового розслідування не є підставою для задоволення позову.

*Вирішіть справу.*

### **Нормативні правові акти:**

1. Конституція України від 28 червня 1996 року. URL: <http://zakon.rada.gov.ua>.
2. Кодекс законів про працю України : від 10.12.71 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
3. Закон України «Про соціальний діалог в Україні» від 23.12.2010 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17>.
4. Закон України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 р., №1402-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19>.
5. Закон України «Про державні нагороди» від 16.03.2000 р. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1549-14>.
6. Закони України «Про адвокатуру та адвокатську діяльність» від 5 липня 2012 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5076-17>.
7. Дисциплінарний статут прокуратури України : затв. постановою Верховної ради України від 06.11.1991 р., №1796. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1796-12>.
8. Рішення Конституційного Суду України у справі про Дисциплінарний статут прокуратури України від 22.06.2004 р. №13-рп/2004. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v013p710-04>
9. Положення про дисципліну працівників гірничих підприємств, затв. постановою Верховної Ради України від 13.03.2002 р., №294 із змінами. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/294-2002-p>.
10. Постанова Кабінету Міністрів України від 13.06.2000 р., № 950 : «Про затвердження Порядку проведення службового розслідування стосовно осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, та осіб, які для цілей Закону України “Про запобігання корупції”

прирівнюються до осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/950-2000-п>.

11. Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту : затв. постановою Кабінету Міністрів України від 26.01.1993 р., №294 із змінами. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/55-93-п>.
12. Типовые правила внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций, утвержденные Постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 20.07.1984 г. №213. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0213400-84>.

### **РЕСУРСИ МЕРЕЖИ INTERNET**

1. Сайт Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws>.
2. Сайт Конституційного Суду України. URL: <http://www.ccu.gov.ua/>.
3. Сайт Верховного Суду України. URL: [http://www.viaduk.net/clients/vsu/vsu.nsf/\(documents\)/0f52cc24b9e221d7c2257b1e0049a502](http://www.viaduk.net/clients/vsu/vsu.nsf/(documents)/0f52cc24b9e221d7c2257b1e0049a502).
4. Сайт Міністерства юстиції України. URL: <https://minjust.gov.ua/>.

## **Тема 10. Матеріальна відповідальність сторін трудового Правовідношення**

### **Задача 1**

Соломенко Т. працював на посаді тракториста-машиніста в селянському фермерському господарстві, і з ним було укладено договір про повну матеріальну відповідальність. 27.04.2019 р. Соломенко Т., згідно наряду, проводив посів соняшнику, але, самовільно залишивши місце роботи, поїхав до тракторної бригади і по дорозі не впорався з керуванням транспортним

засобом і в'їхав у перешкоду, чим спричинив пошкодження сівалки. При цьому Соломенко Т. перебував у стані алкогольного сп'яніння.

Для ремонту сівалки було придбано запчастини на суму 36 440,77 грн. Внаслідок вказаних дій Соломенко Т. було розсипано (знищено) насіння соняшнику та добрива на суму 1 689,00 грн. Фермерське господарство звернулося до суду з позовом до Соломенко Т. про стягнення 38 129,77 грн. в рахунок відшкодування матеріальної шкоди, завданої працівником при виконанні трудових обов'язків.

*Вирішіть справу.*

### **Задача 2**

Кімстач Р. була позаштатним працівником комунального підприємства м. Запоріжжя на посаді інспектора з кадрів у період липень - грудень 2019 року. У липні, листопаді та грудні 2019 року Кімстач Р. зайво нарахувала премії на загальну суму 3900 грн працівникам комунального підприємства м. Запоріжжя. Вказані працівники права на премію не мали, оскільки до них застосовувалися дисциплінарні стягнення. Директор комунального підприємства вважає, що Кімстач Р. надала до фінансово-економічного відділу комунального підприємства неповну інформацію, в якій не зазначено про наявність дисциплінарних стягнень у працівників, яким була нарахована премія.

Комунальне підприємство подало позов до Кімстач Р. про стягнення матеріальної шкоди в розмірі 3900 грн, завданої під час виконання трудових обов'язків.

*Вирішіть справу.*

### **Задача 3.**

Пилипак О. наказом за № 99 від 01 лютого 2013 року був прийнятий на роботу на посаду водія автофургону автоколони № 3 транспортного департаменту ТОВ "Комплекс Агромаркет".

Відповідно до цього наказу на нього було покладено обов'язки за його згодою в порядку суміщення посади експедитора в межах установленої тривалості робочого дня із доплатою 0.25 посадового окладу експедитора. Того ж дня його було ознайомлено з даним наказом, про що свідчить його підпис.

1 лютого 2013 року з Пилипяком О. було укладено Договори про повну матеріальну відповідальність за №№ 23-В, 23-Е, відповідно до яких на нього було покладено повну матеріальну відповідальність за збереження ввіреного йому автомобілю та ввірених йому підприємством матеріальних цінностей.

Наказом № 201 від 20 квітня 2017 року Пилипак О. був переведений на посаду водія автофургону та рефрижератора автоколони № 2 цього ж департаменту. Відповідно до цього наказу, на Пилипяка О. було покладено обов'язки за його згодою в порядку суміщення посади експедитора в межах установленої тривалості робочого дня із доплатою 0.25 посадового окладу експедитора. 20 квітня 2017 року з Пилипяком О. було укладено Договори про повну матеріальну відповідальність за №№ 290-В, 290-Е, відповідно до яких на нього було покладено повну матеріальну відповідальність за збереження ввіреного йому автомобілю та ввірених йому підприємством матеріальних цінностей.

Наказом від 9 лютого 2018 року за № 117 Пилипак О. був звільнений з посади водія автофургону та рефрижератора автоколони №2 автотранспортного парку за власним бажанням. Під час передачі продукції контрагентам Пилипяком О. виявилася її нестача, сам факт і розмір якої був підтверджений складеними відповідно до кожної нестачі Актами прийому-передачі та/або Актами про розбіжності. Нестача підзвітного товару (м'ясо-продукції) відповідно до розрахунку, проведеного ТОВ "Комплекс Агромаркет", склала 5 390 грн 05 коп, що завдало підприємству значних матеріальних збитків.

У жовтні 2019 року ТОВ "Комплекс Агромаркет" звернулося з позовом до Пилип'яка О., в якому просило суд стягнути з нього на користь ТОВ "Комплекс Агромаркет" завдану майнову шкоду у розмірі 3990 грн 17 коп. та судові витрати.

Як встановлено під час судових засідань, згідно розрахунків Позивача від 1 липня 2018 року, заборгованість по збиткам, спричиненим Пилип'яком О. філії «Комарівській птахівничий комплекс» ТОВ «Комплекс Агромаркет» за період з 21 квітня 2017 року по 25 січня 2018 рік, складає 5 390 грн. 05 коп., що складається з суми збитків через нестачу м'ясо-продукції. На день подання позову до суду з Пилип'яка О. було утримано в рахунок погашення вищезазначеної заборгованості 1 399 грн. 88 коп. Добровільно Відповідач відшкодовувати шкоду не погоджується. Крім того, було встановлено, що розслідування обставин недостачі під час виконання Відповідачем своїх трудових обов'язків не проводилось, письмових пояснень від нього щодо фактів недостачі не вимагалось.

*Вирішіть справу.*

#### **Задача 4**

3 січня 2017 року між приватним підприємцем Боднарюк В. та Годнюком Я. був укладений безстроковий трудовий договір, відповідно до умов якого Годнюк Я. зобов'язався виконувати обов'язки водія. Розмір заробітної плати Годнюку Я. був встановлений у розмірі мінімальної заробітної плати.

21 листопада 2017 року в м. Вінниця з вини Годнюка Я., який керував легковим автомобілем, що на праві власності належить Боднарюку В. сталася ДТП.

Внаслідок ДТП автомобілю, який належить гр. Петрюку В. під керуванням Ільницької С., заподіяні механічні ушкодження. Вина Годнюка Я. у скоєнні зазначеної ДТП підтверджується постановою ГУ Національної поліції України у

Вінницькій області про відмову у порушенні кримінальної справи від 08 червня 2010 року.

Заочним рішенням Кіровського районного суду м. Вінниця від 08 квітня 2018 року з Позивачки Боднарюк В. стягнуто на користь Петрюк В. у відшкодування шкоди, завданої Годнюком Я., який під час скоєння ДТП перебував у трудових відносинах з приватним підприємцем Боднарюк В., на загальну суму 56 920,95 грн., з яких 45 812,45 грн. - матеріальна шкода, 5000 грн. - моральна шкода, 570 грн. - вартість авто-товарознавчого дослідження, 5 000 грн. - витрати на правову допомогу, 508, 50 коп. - державне мито, 30 грн. - витрати на інформаційно-технічне забезпечення.

В процесі виконання цього рішення суду між сторонами виконавчого провадження, тобто стягувачем Петрюк В. та боржником Боднарюк В. було укладено мирову угоду, за умовами якої відшкодування збитків було зменшено на розмір моральної шкоди на суму 5000 грн. Ухвалою Шевченківського районного суду міста Вінниця 25 грудня 2018 року було затверджено вказану мирову угоду, а виконавче провадження закрито на підставі постанови Шевченківського відділу державної виконавчої служби Вінницького управління юстиції від 03 липня 2019 року.

У серпні 2019 року Боднарюк В. звернулася до суду з позовом до Годнюка Я. про стягнення відшкодованої шкоди в порядку регресу та понесених у зв'язку з цим витрат. Зокрема, з урахуванням сплати виконавчого збору та витрат виконавчого провадження витрати Позивача з виконання вказаного вище заочного рішення суду склали 57 676,55 грн. Боднарюк В. просила стягнути вказану суму з Годнюка Я. в порядку регресу з урахування інфляційних збитків в загальному розмірі 98 256,20 грн., з яких: 59 766,55 грн. - сума, сплачена стягувачу в процесі виконання зазначеного рішення суду, та 38 489,65 грн. – інфляційні збитки.



Під час судового розгляду встановлено, що договору про повну матеріальну відповідальність між сторонами укладено не було.

*Вирішіть справу.*

**Нормативні правові акти:**

1. Конституція України від 28 червня 1996 року. URL: <http://zakon.rada.gov.ua>.
2. Кодекс законів про працю України : від 10.12.71 р. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
3. Закон України «Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостатчею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння або валютних цінностей» від 06.06.1995 р., № 217/95-ВР URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/217/95-вр>.
4. Порядок визначення збитків від розкрадання, нестачі, знищення (псування) матеріальних цінностей, затв. Постановою Кабінету Міністрів України від 22.01.1996 р., №116. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/116-96-п>.
5. Перелік робіт, при виконанні яких може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність: затв. наказом Міністерства праці України від 12.05.1996, №43. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0286-96>.
6. Постанова Пленуму Верховного Суду України “Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям, їх працівниками” від 29 грудня 1992 р. із змінами URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0014700-92>.
7. Типовий договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність, затв. Наказом Мінпраці України від 12.05.1996 р., № 43 URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0287-96>.

## РЕСУРСИ МЕРЕЖІ INTERNET

1. Сайт Верховної Ради України. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws>.
2. Сайт Верховного Суду України. URL : [http://www.viaduk.net/clients/vsu/vsu.nsf/\(documents\)/0f52cc24b9e221d7c2257b1e0049a502](http://www.viaduk.net/clients/vsu/vsu.nsf/(documents)/0f52cc24b9e221d7c2257b1e0049a502).
3. Сайт Міністерства юстиції України. URL : <https://minjust.gov.ua/>.

## Тема 11. Охорона праці

### Задача 1

«ТОВ «ГРОС ВОРД» здійснює діяльність з виконання будівельно-монтажних робіт. Поруч з територією філії «Каскаду Дністровської ГЕС та ГАЕС» ПАТ «Укргідроенерго» у місті Сокирян Чернівецької області, де ТОВ «ГРОС ВОРД» виконувало роботи з улаштування огорожі забороненої зони території останнього, під час пожежі в побутовому вагончику загинув Коцюба Т. Після завершення розслідування, проведеного спеціальною комісією територіального управління Держгірпромнагляду України у Чернівецькій області, зроблено висновок, що нещасний випадок не пов'язаний з виробництвом, оскільки Коцюба не перебував у трудових відносинах із ТОВ «ГРОС ВОРД», про що був складений відповідний акт за формою Н-2.

Батько загиблого, Коцюба Н.М., оскаржив дії територіального управління Держгірпромнагляду, вказавши, що Коцюба Т. перебував на обліку у Сокирянському районному центрі зайнятості в період з 27 грудня 2013 року по травень 2014 року і був, за його словами, направлений на роботу саме у ТОВ «ГРОС ВОРД. Коцюба Н.М. зазначив, що був присутній при написанні заяви про прийняття його сина на роботу».

*Вирішіть справу.*

## Задача 2

«Сільськогосподарське товариство з обмеженою відповідальністю «Дружба» у своїй роботі експлуатувало мостовий опорний однобалковий кран. Відповідно до направлення на проведення перевірки від 05.04.2019 №280, на підставі наказу від 05.04.2019 № 193-Н, Управлінням Держпраці у Чернівецькій області у період з 09.04.2019 по 15.04.2019 проведено планову перевірку на предмет додержання законодавства у сферах промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці СТОВ «Дружба». Під час перевірки: 1) встановлено, що підприємством не отримано дозвіл на експлуатацію машин, механізмів устаткування підвищеної небезпеки (вантажопідіймальні крани); 2) не пред'явлені «журнал технічних обслуговувань і ремонтів, журнал періодичних оглядів обладнання, журнал оглядів знімних вантажозахоплювальних пристроїв і тари»; 3) не представлені відомості стосовно проходження обслуговуючим і ремонтним персоналом (машиністи, слюсарі, слюсарі-електрики, налагоджувальники, стропальники) перед допуском до виконання своїх обов'язків, підготовки і перевірки знань з питань охорони праці; 4) встановлено, що обладнанню не проведено періодичний, повний та частковий технічний огляд.

Управління Держпраці у Чернівецькій області звернулось до суду з адміністративним позовом до ТОВ «Дружба» про зобов'язання негайно зупинити роботи (виробництво) у зв'язку з загрозою життю та здоров'ю людей). Від відповідача протягом встановленого судом строку надійшов відзив, в якому останній просить відмовити в задоволенні позову».

*Чи має право управління Держпраці вимагати негайного зупинення робіт? Вирішіть справу.*

## Задача 3

«Іванов С. працював на деревообробному підприємстві «Іллівське» на посаді майстра цеху переробки деревини. Працівники був ознайомлений зі своєю посадовою інструкцією, відповідно до якої зобов'язаний був здійснювати навчання з питань охорони праці працівників цеху та здійснювати належний контроль за ходом виконання робіт. Окрім того, на деревообробному підприємстві, відповідно до вимог чинного законодавства, були затверджені «Інструкція з охорони праці для верстатників на деревообробному обладнанні за № 1», «Інструкція з охорони праці для верстатників-розпилювачів, зайнятих подовжнім розкромом пиломатеріалів за № 2», «Інструкція з охорони праці під час виконання робіт на круглопиляних верстатах за № 13», «Інструкція з охорони праці під час робіт на механічному та деревообробному обладнанні за № 14», в яких висвітлювались правила залучення працівників до зазначених робіт.

Порушивши чинне законодавство про охорону праці, 11.03.2019 року Іванов С. допустив до роботи в механічному цеху переробки деревини «Іллівське» верстатника Притулу І., який не пройшов навчання з питань охорони праці, також не забезпечив належний контроль за ходом виконання робіт у цеху та не відсторонив Притулу І. від виконання робіт по розпилюванню дошки на рейки на подовжньо-обробному верстаті «Астра - Р4». В результаті Притула І. отримав тілесні ушкодження середньої тяжкості у вигляді травматичної ампутації пальців лівої кисті, що заподіяло шкоду здоров'ю потерпілому».

*Вкажіть, які порушення законодавства з охорони праці допустив Іванов С. та яку відповідальність він буде нести?*

#### **Задача 4**

«Громадянин Зварич М., відповідно до наказу директора дочірнього підприємства «Глибоцьке спеціалізоване управління №505» ВАТ «Глибоцький промсантехмонтаж» №1-к від

03.09.2019 року, призначений на посаду начальника сантехнічної дільниці.

03.09.2019 року, відповідно до наказу директора ДП «ГСУ-505» ВАТ «ГПСТМ» Зварич М. призначений відповідальним за дотримання правил охорони праці та пожежної безпеки на вказаному підприємстві. Зварич М. обіймав посаду, пов'язану з виконанням організаційно-розпорядчих обов'язків, тобто являвся службовою особою ДП «ГСУ-505» ВАТ «ГПСТМ», відповідальною за дотриманням на підприємстві «вимог законодавчих та інших нормативно-правових актів про охорону праці».

31.12.2019 року між ППНП «Інтерм» та ДП «ГСУ-505» ВАТ «ГПСТМ», укладено договір субпідряду №18/07-м, відповідно до п.2.1 якого субпідрядник - ДП «ГСУ-505» ВАТ «ГПСТМ» зобов'язувалось виконати монтажні роботи з водопостачання та каналізації житлового 9-ти поверхового будинку. При цьому, відповідно до п.7.1. зазначеного договору, на субпідрядника - ДП «ГСУ-505» ВАТ «ГПСТМ» покладено персональну відповідальність за дотриманням правил техніки безпеки та охорони праці.

22.01.2020 року з 08-ї години бригадою ДП «ГСУ-505» ВАТ «ГПСТМ» в кількості 5 чоловік, до складу яких входив газозварник Сидоренко О., на виконання умов договору субпідряду № 18/07-м від 31.12.2019 року проводились будівельні роботи на 9-му поверсі 9-ти поверхового житлового будинку.

22.01.2008 року о 15 год 15 хв, в час, коли начальник сантехнічної дільниці вказаного підприємства Зварич Ю. був відсутній на зазначеному об'єкті будівництва, газозварник, виконуючи зварювальні роботи на 9-му поверсі, другого під'їзду зазначеного будинку під час встановлення належності розміщення та зварювання труб, упав у отвір для сходів з висоти 3-х метрів. Від отриманих в результаті падіння тілесних

ушкоджень помер в лікарні швидкої медичної допомоги м. Чернівці.

Згідно акту (спеціального) розслідування нещасного випадку, складеного комісією, призначеною наказом від 04.02.2020 року № 23 начальника територіального управління Держгірпромнагляду по Чернівецькій області, технічними причинами нещасного випадку є те, що на період виконання робіт огорожа отвору для сходів була висотою 630 мм, чим порушений п.2.2.5 НПАОП 45.2. - 7.02-80, затверджений наказом Держгірпромнагляду охорони праці № 102 від 20.06.2006 року.

Відповідно до п.2.2.5 Нормативно-правового акту з охорони праці (НПАОП) 45.2.-7.02-80 «Техніка безпеки в будівництві», затвердженого наказом Держгірпромнагляду охорони праці № 102 від 20.06.2006 р., «висота захисних і страхувальних огорож (відстань від рівня робочого місця до самої низької точки верхнього горизонтального елемента) повинна бути не менше 1,1 м».

*Вкажіть, чи допустив Зварича Ю. порушення норм законодавства про охорону праці? Чи пов'язаний даний нещасний випадок з виробництвом? Які особи повинні бути притягнуті до відповідальності за смерть працівника під час виконання ним трудових обов'язків?*

#### **Нормативні правові акти:**

1. Конституція України від 28 червня 1996 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.71. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
3. Загальна декларація прав людини: прийнята Резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_015](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015).

4. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права (ратифікований 19.10.1973 р). URL : [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_042](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042).
5. Про інспекцію праці у промисловості й торгівлі: Конвенція МОП № 81 від 11.07.1947 р. (ратифіковано 08.09.2004): міжнародний документ № 993\_036. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_036](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_036).
6. Про захист трудящих від іонізуючої радіації: Конвенція МОП №115 від 22.06.1960 р. (ратифіковано 29.05.68): міжнародний документ № 993\_116. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_116](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_116).
7. Про гігієну в торгівлі та установах: Конвенція МОП № 120 від 08.07.1964 р. (ратифіковано 29.05.68): міжнародний документ № 993\_063. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_063](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_063).
8. Про безпеку і гігієну праці та виробниче середовище: Конвенція МОП № 155, 1981 р. міжнародний документ № 993\_050 (ратифікована 02.11.2011 р.). URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_050](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_050).
9. Про безпеку та гігієну праці в сільському господарстві: Конвенція МОП №184 від 21.06.2001 р. (ратифіковано 01.04.2009): міжнародний документ № 993\_504. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/993\\_504](https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/993_504).
10. Про служби гігієни праці: Конвенція МОП № 161 від 26.06.1985 р. (ратифіковано 10.03.2010): міжнародний документ № 993\_042. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/993\\_042](https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/993_042).
11. Про боротьбу з небезпекою, спричинюваною канцерогенними речовинами й агентами у виробничих умовах, та заходи профілактики: Конвенція МОП № 139 від 24.06.1974 р. (ратифіковано 10.03.2010): міжнародний документ № 993\_162. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/993\\_162](https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/993_162).

12. Про безпеку та гігієну праці на шахтах від 22.06.1995 р.: Конвенція МОП № 176 (ратифіковано 15.02.2011): міжнародний документ № 993\_093. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/993\\_093](https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/993_093).
13. Про запобігання великим промисловим аваріям від 22.06.1993 р.: Конвенція МОП №174 (ратифіковано 15.02.2011): міжнародний документ № 993\_107. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/993\\_107](https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/993_107).
14. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 № 2694–XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>.
15. Основи законодавства про охорону здоров'я від 19.11.1992 № 2801-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2801-12>.
16. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22.06.2012 № 5026–VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5026-17>.
17. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 № 1045–XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14>.

## **ІНФОРМАЦІЙНІ РЕСУРСИ РЕСУРСИ МЕРЕЖІ INTERNET**

1. Сайт Верховної Ради: URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws>
2. Сайт Суду ЄС: URL: <https://curia.europa.eu/jcms/jcms/index.html>.
3. Сайт Європейського суду з прав людини: URL: <https://www.echr.coe.int/Pages/home.aspx?p=applicants/ukr&c>
4. Сайт Конституційного Суду України: URL: <http://www.ccu.gov.ua/>.
5. Сайт Верховного Суду: URL: [http://www.viaduk.net/clients/vsu/vsu.nsf/\(documents\)/0f52cc24b9e221d7c2257b1e0049a502](http://www.viaduk.net/clients/vsu/vsu.nsf/(documents)/0f52cc24b9e221d7c2257b1e0049a502).



6. Сайт Міністерства юстиції України:  
URL:<https://minjust.gov.ua/>.
7. Сайт Міністерства соціальної політики України: URL:  
<https://www.msp.gov.ua/content/dp-informaciynoobchislyuvalniy-centr.html>.
8. Сайт Всеукраїнської асоціації кадровиків України: URL:  
<https://www.kadrovik.ua/>.
9. Сайт Державної служби зайнятості: URL:  
<http://www.dcz.gov.ua>.

## **Тема 12. Трудові спори**

### **Задача 1**

«25 січня 2016 року між Кушніром Ю. та приватним підприємцем Болтуновим С. було укладено трудовий контракт, за умовами якого Кушнір Ю. прийнятий на роботу апартником хімчистки на строк до 24 січня 2019 року.

У лютому 2017 року Кушнір Ю. звернувся в суд із позовом до ПП Болтунова С., в якому просив визнати недійсними пункт 1.7, статтю 5-1, статтю 7, пункт 9.8 трудового контракту від 25.01.2016 року, укладеного між ним та відповідачем. В обґрунтування позовних вимог він зазначив, що вказані положення трудового контракту не відповідають вимогам Кодексу законів про працю України та іншим вимогам законодавства про працю, порушують його права та інтереси як працівника, тому на підставі ст.ст. 203, 205 ЦК України, ст.ст. 9, 22, 130 КзпП України повинні бути визнані недійсними.

Кушнір Ю. зазначив, що п.1.7 контракту не відповідає ст. 29 КЗпП України, так як у ньому не визначено місце праці та обмежено право працівника на реалізацію свого права на працю за сумісництвом. Так, пунктом 1.7 визначено, що до закінчення терміну дії контракту працівник не має права вступати у трудові відносини з іншими підприємствами без отримання згоди відповідача. Положеннями статей 5-1 та 7 трудового контракту

заборонено позивачу працювати без письмового погодження відповідача в інших роботодавців протягом строку дії договору та 3-х наступних років після звільнення. Ці положення контракту, вважає позивач, погіршують становище працівника, порушують передбачене ст. 43 Конституції України право на працю, в тому числі на працю за сумісництвом. Пунктом 9.8 контракту встановлено штрафні санкції, що суперечить вимогам трудового законодавства, яке не передбачає такого виду дисциплінарної чи матеріальної відповідальності, як штраф. Зокрема, передбачено, що до працівника, який безпідставно розірвав контракт, можуть бути застосовані санкції у відповідності до умов контракту і пред'явлення вимог щодо відшкодування збитків, пов'язаних з невиконанням працівником своїх професійних посадових обов'язків в результаті звільнення, а саме штрафу у розмірі заробітної плати, передбаченої п. 4.1 контракту, помножений на весь невідпрацьований період.

Болтунов С. у судовому засіданні зазначив, що умови трудового контакту повною мірою відповідають законодавству України про працю, стали наслідком взаємного волевиявлення працівника і роботодавця. Право на укладення контракту між працівником та фізичною особою-підприємцем передбачено ст.46, ч.4 ст. 65, ч.2 ст. 104 Господарського кодексу України».

*Визначте, чи відповідають вищезазначені положення трудового контракту, укладеного між Кушніром Ю. та фізичною особою-підприємцем Болтуновим С., нормам законодавства України про працю? Вирішіть спір по суті.*

## **Задача 2**

«Антоненко В. з липня 2009 року працювала на посаді майстра технічної дільниці №1 «ЖЕК-509» Оболонського району м. Київ. 26.05.2015 року її було звільнено з займаної посади в зв'язку із скороченням штату працівників за п. 1 ст. 40 КЗпП України. 31.03.2015 року керівництвом підприємства Антоненко

В. була попереджена про майбутнє звільнення у зв'язку зі скороченням штатів за п. 1 ч. 1 ст. 40 Кодексу законів про працю України та у подальшому наказом КП «Житлосервіс Оболонь» Оболонського району у м. Києві № 43/к від 26.05.2015 року її з 2 червня 2015 року було звільнено з займаної посади на підставі зазначеної правової норми.

15 червня 2015 року Антоненко В. (позивач) звернулась із позовом до районного суду з позовом про поновлення на роботі, стягнення на її користь середнього заробітку за час вимушеного прогулу та компенсації моральної шкоди. Позивач посилялась на те, що наказ про звільнення є незаконним, не відповідає вимогам ст. 40 КЗпП України, а звільнення проведено з порушенням зазначеної статті, просила суд поновити її на роботі, стягнути з відповідача на її користь заборгованість із заробітної плати за час вимушеного прогулу, а також моральну шкоду.

Позивач зазначила, що з 29 травня 2015 року по 10 червня 2015 року вона перебувала на лікарняному, що підтверджується відповідним листком непрацездатності, який міститься у матеріалах справи.

У ході розгляду справи відповідач зазначив, що наказом №112 від 20.04.2015 р. майстру ЖЕК № 509 Антоненко В. Оголошено догану «за безвідповідальне ставлення до своїх службових обов'язків, халатне відношення до заповнення службових документів». Підставою для накладення догани стали результати перевірки технічної дільниці, які проводились 10.04.205 р. та 15.04.2015 р. Доказом порушення позивачем трудової дисципліни свідчить службова записка начальника ЖЕК № 509 від 16.04.2015 р., акт від 10.04.2015 р. щодо незадовільного ведення журналу видачі інвентарю та засобів індивідуального захисту. Попередженням КП «Житлосервіс Оболонь» 31.03.2015р., яким було прийняте рішення про скорочення штатних посад майстра ЖЕК-509, позивача було повідомлено

про скорочення штатних посад на підприємстві. Позивач ознайомлений з вказаним попередженням, особисто під підпис».

*Вирішіть спір по суті.*

### **Задача 3**

«19 грудня 2013 року Крайник С. на підставі наказу №71-01 був зарахований на посаду національного директора з продажу, відділу продажу побутової хімії ТОВ «Реккітт» та з ним був укладений відповідний письмовий трудовий договір. Наказом від 12 червня 2015 року № 110/1 було внесено зміни з 25 серпня 2015 року в штатний розпис підприємства та в зв'язку із складною економічною ситуацією введена посада національного директора з продажу у кількості 1 штатна одиниця. Про зміну штатного розпису підприємства Крайника С. було повідомлено 25 червня 2015 року.

Згідно з наказом від 25 серпня 2015 року № 161-к , Крайника С. було звільнено з роботи на підставі п. 1 ст. 40 КЗпП України у зв'язку із скороченням штату працівників.

У вересні 2015 року Крайник С. звернувся до суду з позовом, в якому просив скасувати наказ від 25 серпня 2015 року № 161-к про припинення трудового контракту (договору) від 19 грудня 2013 року № 144 та звільнення з роботи, поновити його на роботі на посаді національного директора з продажу, стягнути з товариства з обмеженою відповідальністю «Реккітт» середній заробіток за час вимушеного прогулу, який станом на 30 червня 2016 року, з врахуванням отриманої допомоги по безробіттю, становив 933 489 грн 30 коп.

Позивач вважає звільнення незаконним, оскільки на підприємстві фактично не відбулось скорочення чисельності або штату працівників, так як з моменту його повідомлення про наступне вивільнення і до моменту звернення до суду відповідач здійснював набір нових працівників на роботу. Крім того, ТОВ «Реккітт Бенкізер» не було дотримано положень ст. 49-2 КЗпП

України при його звільненні, а саме: не запропоновано будь-якої наявної вакансії за його кваліфікацією, які були на підприємстві, положення ст. 42 КЗпП України щодо переважного права на залишення на роботі, ч. 3 ст. 40 КЗпП України, оскільки з 21 серпня 2015 року він перебував на лікарняному, а також щодо необхідності отримання згоди профспілки на його звільнення.

У ході розгляду справи судом встановлено, що жодної вакантної посади на підприємстві при звільненні Крайника С. п. 1 ст. 40 КЗпП України йому не пропонувалось, при цьому, згідно з відомостями Державної фіскальної служби України, у спірний період у ТОВ «Рекітт Бенкізер Хаусхолд Енд Хелс Кер України» здійснювався набір нових працівників».

*Вирішіть спір по суті.*

#### **Задача 4**

«У період з 03 по 10 березня 2017 року Головним Управлінням Держпраці у Харківській області проведено планову перевірку додержання вимог законодавства з питань праці ТОВ «Альптехпром». За результатами перевірки складено Акт перевірки додержання суб'єктами господарювання законодавства про працю та загальнообов'язкове державне соціальне страхування від 10 березня 2017 року № 20-01. В акті перевірки серед виявлених порушень зазначено про недотримання ТОВ «Альптехпром» вимог статті 24 КЗпП України, а саме: трудові договори з чотирма працівниками ТОВ «Альптехпром» у письмовій формі шляхом укладення договору (контракту), або видання наказу, або розпорядження не оформлено; повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України, не надсилалося. На підставі акту

перевірки прийнято постанову про накладення штрафу уповноваженими посадовими особами від 21 березня 2017 року № 20-01 у сумі 384 000,00 гривень, яку отримано директором підприємства Куликом П. 21 березня 2017 року.

Не погодившись з постановою про накладення на штрафу у розмірі 384 000 гривень на підставі абз.2 частини другої статті 265 КЗпП України, ТОВ «Альптехпром» (позивач) звернувся до Харківського окружного адміністративного суду з позовом про визнання дій протиправними та скасування постанови.

В обґрунтування позовних вимог позивач зазначив, що ним не допущено порушення вимог статті 24 Кодексу законів про працю України, оскільки державний інспектор помилково дійшов висновку про те, що цивільно-правові угоди, укладені ТОВ «Альптехпром» та виконавцями, мають ознаки трудового договору. Фактично послуги виконавцями на користь позивача не надавалися, акти прийняття-передачі наданих послуг не підписувалися і відповідно оплата послуг не здійснювалась. Дії відповідача, виражені в неповному та необ'єктивному здійсненні перевірки, фактичне ігнорування наданих позивачем пояснень та заперечень до Акту № 20-01 та необґрунтоване застосування санкцій до ТОВ «Альптехіпром», на думку позивача, мають бути визнані протиправними.

В ході судового розгляду керівником ТОВ «Альптехпром» надано пояснення, що станом на 30 квітня 2015 року між ТОВ «Альптехпром» та громадянами Іваненком А., Бордюжаном Р., Кривим Я. були укладені трудові угоди, в яких визначена виплата винагороди після виконання робіт. При цьому роботи фактично не були виконані, тому винагорода їм не виплачувалась. Суд визначив, що, згідно п. 1.3 Додаткових угод № 1 до трудових угод від 30 квітня 2015 року, при наданні послуг головний інженер – Іваненко А., виконроб – Бордюжан Р., бригадир – Кривий Я. підпорядковуються правилам внутрішнього трудового розпорядку та наказам ТОВ

«Альптехпром». Крім того, ТОВ «Альптехпром» заявило вказаних осіб як наявних у штаті працівників підприємства».

*Вкажіть, чи може бути підставою для застосування штрафних санкцій виключно факт укладення договорів за відсутності будь-яких доказів фактичного допуску працівника до роботи? Вирішіть спір по суті.*

### **Нормативні правові акти:**

1. Конституція України від 28 червня 1996 року. URL: <http://zakon.rada.gov.ua>.
2. Кодекс законів про працю України: від 10.12.71 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
3. Кодекс законів про працю України: від 10.12.71 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
4. Цивільний процесуальний кодекс України від 18.03.2004 р. №16-18-IV із змінами і доповненнями URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1618-15>.
5. Кодекс адміністративного судочинства України від 06.07.2005 р., №2747 із змінами та доповненнями URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1618-15>.
6. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права (ратифікований 19.10.1973р). URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_042](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042).
7. Загальна декларація прав людини: прийнята Резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_015](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015).
8. Про захист прав людини та основоположних свобод: Конвенція Ради Європи від 04.11.1950 р. (ратифіковано 17.07.97) URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995\\_004](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_004).
9. Про дискримінацію в галузі праці та занять: Конвенція МОП від 25.06.1958 р. №111. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_161](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161).

10. Про примусову чи обов'язкову працю: Конвенція МОП №29, 1930 р. (ратифікована 10 серпня 1956 р.).  
URL:[https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_346](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_346).
11. Про припинення трудових відносин з ініціативи підприємства: Конвенція МОП №158, 1982 р. (ратифікована 16 травня 1994 р.).  
URL:[https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_005](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_005).
12. Рішення Європейського суду з прав людини у справі «Веніамін Тимошенко та інші проти України» (Заява № 48408/12) від 02.10.2014 р.  
URL:[https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974\\_a44/print](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974_a44/print).
13. Рішення Європейського суду з прав людини у справі «Авраменко проти України» (Заява №24685/07) від 03.03.2011р. URL:  
[https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974\\_684](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974_684).
14. Рішення Європейського суду з прав людини у справі «Трофимчук проти України» (Заява № 4241/03) від 28.10.2011 р.  
URL:[https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974\\_846](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974_846).
15. Рішення Європейського суду з прав людини у справі «Азюковська проти України» (Заява №47921/08) від 17 грудня 2019 року  
URL:[http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/SOO01241.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/SOO01241.html).
16. Рішення Європейського суду з прав людини у справі «Полях та інші проти України» (заява №58812/15) від 17.10.2019 рокуURL:[https://supreme.court.gov.ua/userfiles/media/Oglyad\\_ESPL\\_36.pdf](https://supreme.court.gov.ua/userfiles/media/Oglyad_ESPL_36.pdf).
17. Рішення Європейського суду з прав людини у справі «Іванов проти України» (Заява №15007/02) від 7 грудня 2006 року  
URL:[https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974\\_136](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974_136).



18. Рішення Європейського суду з прав людини у справі «Бурмич та інші проти України» (Заява № 46852/13 та інші) від 12.10.2017 року URL:<https://minjust.gov.ua/m/4600>.
19. Закон України «Про ратифікацію Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року, Першого протоколу та протоколів № 2, 4, 7 та 11 до Конвенції» від 17.07.1997 р. № 475/97-ВР. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/475/97-%D0%B2%D1%80>.
20. Закон України «Про порядок розгляду колективних трудових спорів (конфліктів)» від 05.03.1998 р., №137/98 URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80>.
21. Закон України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини» від 23 лютого 2006 року №3477-IV URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3477-15>.
22. Закон України «Про виконавче провадження» від 02.06.2016 р. №1404-VIII URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1404-19>.
23. Положення про Національну службу посередництва і примирення: затв. Указом Президента України від 17 листопада 1998 року №1258/98 URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1258/98>.
24. Положення про порядок проведення примирних процедур по вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів): Затверджено наказом Національної служби посередництва і примирення від 24 квітня 2001 року №92 URL:<https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0092299-01>.
25. Положення про примирну комісію: Затверджене наказом Національної служби посередництва і примирення від 4 травня 1999 р. №36

URL:<https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0036299-99?lang=ru>.

26. Положення про трудовий арбітраж: Затверджене Наказом Національної служби посередництва і примирення 18.11.2008 №135  
URL:<https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0135299-08>.
27. Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 01.11.1994 р.  
URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-96>.
28. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 р.  
URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>.

### **РЕСУРСИ МЕРЕЖІ INTERNET**

1. Сайт Верховної Ради України.  
URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws>.
2. Сайт Європейського суду з прав людини. URL:  
<https://www.echr.coe.int/Pages/home.aspx?p=applicants/ukr&c>
3. Сайт Конституційного Суду України.  
URL:<http://www.ccu.gov.ua/>.
4. Сайт Верховного Суду України.  
URL:[http://www.viaduk.net/clients/vsu/vsu.nsf/\(documents\)/0f52cc24b9e221d7c2257b1e0049a502](http://www.viaduk.net/clients/vsu/vsu.nsf/(documents)/0f52cc24b9e221d7c2257b1e0049a502).
5. Сайт Міністерства юстиції України.  
URL:<https://minjust.gov.ua/>.
6. Сайт Міністерства соціальної політики України.  
URL:<https://www.msp.gov.ua/content/dp-informaciy-noobchislyuvalniy-centr.html>.
7. Сайт Національної служби посередництва і примирення.  
URL:<http://www.nspp.gov.ua/>.

## **Методичні рекомендації до вивчення тем.**

### **Методичні рекомендації до вивчення теми «Предмет, метод, функції, принципи трудового права та його місце в системі права».**

Пристаючи до вивчення трудового права, як самостійної галузі права, необхідно пам'ятати, що специфіка трудового права як галузі права полягає в тому, що в регулюванні суспільних відносин у сфері праці, проявляються у відповідній рівновазі як приватноправові, так і публічно-правові начала.

При вивченні питання необхідно усвідомити, що особливе місце у визначенні сутності трудового права належать такій його властивості як справедливність. Тому саме вона розкриває соціальну сторону трудового права, як галузі, бо у центрі його впливу знаходиться людина, яка своєю працею створює матеріальні і духовні цінності, з її інтересами, потребами, а також її свобода. Ці факти характеризують сутність трудового права, яка, визначається характером суспільно-економічного ладу і політичної структури держави.

Необхідно акцентувати увагу на тому, що трудове право як система правових норм, в яких закріплені загальнообов'язкові правила поведінки працівників і роботодавців, за своєю соціальною сутністю приречене історично впорядковувати і регулювати партнерські трудові відносини, що між ними виникають, як результат реалізації громадянином права на працю.

При вивченні **предмету трудового права** важливо підкреслити, що «трудова право покликане регулювати не технологію процесу праці, а соціальні зв'язки з її організації» і застосування, бо предметом трудового права є суспільна форма праці, її соціальний устрій, або інакше, відносини між людьми з їх участі в суспільній праці.

Необхідно усвідомити, що «суспільні відносини у сфері праці піддаються регламентації правом, якщо вони: є вольовими та чітко визначені за їх суб'єктами та об'єктами». А отже, таким об'єктом, що лежить в основі предмета трудового права, звичайно, є праця як діяльність людини, як сукупність цілеспрямованих дій, що потребують «фізичної або розумової енергії і мають своїм призначенням створення матеріальних та духовних цінностей».

Необхідно уявити, що основу предмету трудового права складають трудові відносини, які в свою чергу, як предмет правового регулювання включають три елементи: майновий, управлінський і охоронний. В трудових відносинах майновий елемент охоплює важливу сторону найманої праці – її оплату. При наймі праці об'єктом договору є праця, цілеспрямована діяльність людини. І якщо товар – це завжди визначений майновий об'єкт, то праця людини – це єдність майнового і соціального елементів. Носій праці – людина – вища суспільна цінність, яка не може бути зведена до цінності майнової. Соціальний елемент праці, його невід'ємність від особистості людини потребує визнання того, що праця не є товаром (п.1а Декларації про цілі і завдання Міжнародної організації праці, прийнятої 10 травня 1944 р.). Те, що праця не зводиться до товару, її соціальний зміст обумовлює специфіку регулювання майнових відносин в праці, і саме те, що трудове право не зводиться до цивільного.

В майнових відносинах, як правило, переважає диспозитивне регулювання, в управлінських відносинах є обов'язковість рішень роботодавця для працівників, в охоронних – передусім охорона і захист прав працівників, тому, як правило, переважає імперативне регулювання.

Важливо акцентувати увагу на тому, що в основі трудових відносин лежить праця, яка розглядається як особливий об'єкт правового регулювання нормами, що враховують

особливості особи, яка володіє природною здатністю до праці. Тому тільки трудовим відносинам притаманні такі властивості, які у інших відсутні. Вони мають тривалий, довгочасний, сталий характер, а тому займають основне місце в системі відносин галузі права. Трудові відносини мають таку унікальну особливість, як бути підставою для виникнення інших відносин у сфері праці і визначення їх змісту. Тільки трудові відносини мають рису трансформації зі свого змісту прав та обов'язків в інші відносини у сфері праці. Тому з цих позицій необхідно розкрити інші, похідні від трудових відносини.

Приступаючи до вивчення питання **«Метод трудового права»**, необхідно з позицій теорії права чітко розрізнати такі правові категорії, як метод галузі, метод правового регулювання, і методологію науки.

Метод галузі відображає статичний зріз правової дійсності, тобто своєрідну схему того, як норми галузі права впливають на предмет правового регулювання. Метод правового регулювання відображає сам процес впливу норм права на суспільні відносини, що регулюються, тобто його динамічну складову. Методологія науки уособлює вчення про методи пізнання об'єкта науки.

За загальним правилом, методом правового регулювання є «система прийомів і способів, за допомогою яких здійснюється вплив на учасників правових відносин».

Розкриваючи питання «метод трудового права» необхідно мати на увазі, що метод концентрує в своєму змісті всю специфіку правових особливостей галузі трудового права, що обумовлені, насамперед, предметом правового регулювання. Тобто метод трудового права досліджується, як правило, через призму предмета. Проте також потрібно пам'ятати, що метод не може розглядатись лише в якості відображення тих суспільних відносин, котрі з його допомогою регулюються. Метод, як правова категорія, має свій зміст, який визначає напрямок

правового регулювання трудового права, як самостійної галузі відповідно до її завдань і функцій.

Необхідно мати на увазі, що метод правового регулювання є системою правових засобів, способів та прийомів, які поєднуються та компонуються між собою, виражають сутність правового (юридичного) режиму трудового права як самостійної галузі.

Для того, щоб зрозуміти специфіку методу правового регулювання трудових відносин, необхідно проаналізувати історичну спадщину цього питання та звернутися до праць відомих вчених-трудоників, насамперед, таких як: Н.Г. Александрова, Д.М. Генкіна, В.С. Андрєєва, В.М. Догадова, О.С. Пашкова, які внесли значний науковий доробок у розвиток науки трудового права. Особливо необхідно звернути увагу на працю відомого вченого-трудолика О.І. Процевського «Метод правового регулювання трудових відносин» 1972р., яка охарактеризувала в свій час, новий сучасний етап наукової розробки методу трудового права.

Необхідно мати на увазі, що і сучасне бачення поняття та сутності методу трудового права, що було сформульоване в працях вченого, знайшло відображення в підручниках, монографічних працях сучасного періоду.

При вивченні даної теми необхідно звернути увагу, що проблема методу правового регулювання є проблемою складного взаємозв'язку засобів, способів, прийомів правового регулювання – їх змістовної та об'єкта їх впливу – трудових відносин. Тому при вивченні методу правового регулювання необхідно умовно виділяти два аспекти: один з яких відображає характеристику способів впливу права на поведінку людей, як потенційних працівників і роботодавців, інший – специфіку суспільних відносин в сфері найманої праці, що підлягають регулюванню нормами трудового права.

Вивчаючи вказане питання, необхідно звернути увагу на правові категорії «метод» і «метод правового регулювання». При розкритті поняття «метод правового регулювання» необхідно виходити з повного розуміння категорії «правове регулювання трудових відносин», в числі основних характеристик якої присутній і спосіб впливу на поведінку суб'єктів трудового права.

Вивчаючи питання про метод правового регулювання, необхідно звернути увагу, що так званім індивідуальним носієм властивостей методу є всі елементи норми трудового права, в змісті якої проявляється специфіка методу правового регулювання, що визначає, насамперед, правове становище суб'єктів суспільних відносин у сфері найманої праці. А, отже, потрібно звернути увагу ще й на ту обставину, що метод правового регулювання розкривається через характер норм трудового права. Тому, зміни в змісті структурних елементів норми трудового права, що зумовлює її характер в цілому, тягнуть відповідні зміни і в методі її реалізації.

Потрібно знати, що метод, отримавши закріплення в нормі права, активно впливає на весь зміст правового регулювання. Проте специфічні властивості змістовної частини методу правового регулювання не можуть проявлятися лише в змісті структурних елементів норм трудового права. Дані властивості також проявляються завдяки іншим правовим явищам, які повинні визначатися комплексно з урахуванням усіх особливостей суспільних відносин у сфері найманої праці.

Вивчивши теорію і практику ряду галузевих дисциплін, потрібно пам'ятати, що в регулюванні суспільних відносин відповідних галузей права включаються як імперативні, так і диспозитивні начала. В трудовому праві імперативне і диспозитивне регулювання дістало назву державного і договірних способів регулювання – за характером регулювання і централізованого і локального – за рівнем регулювання.

Потрібно звернути увагу, що вказані способи є змістовною методу правового регулювання, які одночасно в поєднанні і співвідношенні один з одним здійснюють вплив на суб'єктів відносин у сфері найманої праці. Тому, коли мова йде про те, що метод правового регулювання трудових відносин проявляється шляхом реалізації даних способів, то мається на увазі їх сукупний прояв: поєднання, з перевагою у відповідних ситуаціях одного способу перед іншим. Проте всі способи повинні забезпечити ефективність правового регулювання трудових відносин в цілому.

При розкритті питання, необхідно звернути увагу на комплексний характер методу правового регулювання, його характерних ознак. Проте слід пам'ятати, що не можна включати в зміст методу ті елементи, які є природно об'єктивними, та не залежать від волі суб'єктів трудових відносин.

Необхідно звернути увагу, що основними специфічними ознаками методу правового регулювання трудових відносин є: взаємообумовленість предметом галузі трудового права; поєднання (співвідношення) державного (централізованого) та договірної регулювання відносин у сфері праці. Особливий правовий статус суб'єктів трудових відносин, і в першу чергу працівника як найбільш слабкої сторони, породжує таку ознаку методу трудового права, як особливий характер захисту прав та інтересів суб'єктів трудового права. Специфічною рисою методу правового регулювання трудових відносин є єдність і диференціація. Саме дана ознака методу набирає вагомому значення у зв'язку з динамікою трудових відносин, адже саме правове регулювання праці спонукає використання способу єдності та диференціації. Необхідно пам'ятати, що внутрішня єдність і диференціація правового регулювання трудових відносин визначаються предметом, методом і принципами трудового права як системи норм права, що регламентують



відносини, які виникають і розвиваються в процесі використання найманої праці.

Розкриваючи таку ознаку методу, як рівність (рівноправність) прав і можливостей суб'єктів трудових відносин, необхідно уяснити, що акцент зводиться не до рівності у обсязі прав і обов'язків як працівника, так і роботодавця (на відміну між окремими групами працівників і роботодавців), а про встановлення для сторін однакових можливостей впливати на долю трудового правовідношення з точки зору його виникнення, зміни та припинення.

Договірний характер методу проявляється, як правило, не стільки при укладенні трудового договору, скільки у відносинах соціального партнерства. Необхідно звернути увагу, що розширення договірного регулювання трудових відносин є сьогодні однією з основних тенденцій розвитку трудового права як галузі.

Як висновок, необхідно усвідомити, що метод правового регулювання трудових відносин є напрямком впливу на поведінку суб'єктів у сфері найманої праці, він виражає сутність режиму регулювання, що закладена в нормі права та показує, якими способами, засобами чи завдяки поєднанню (співвідношенню) яких способів можна досягти поставлених завдань і досягти тієї мети, яка стоїть в процесі правового регулювання трудових відносин. Для розкриття і усвідомлення теми необхідно ознайомитися з основною і додатковою літературою, зокрема необхідно звернути увагу на монографічне видання Процевського О.І.: «Методологічні засади трудового права (2014 р.).

Пристаючи до вивчення принципів трудового права, необхідно згадати, що принципи права, як і будь-яке явище, можна розглядати з різних точок зору, з позицій різних наук філології, філософії, правової науки, і таким чином виводити їх значення.

З правової точки зору принципи є тими першоджерелами, які дають життя, зв'язують, направляють в єдине змістовне русло всю систему права і правове регулювання, наповнюють сутність й зміст права, відображають процес його застосування. Принципи, є тим підґрунтям, на якому будується будь-яка правова система і галузі, що її утворюють.

Необхідно пам'ятати, що питання про принципи права прямо пов'язано з проблемою поняття права, вирішення якої має важливе значення для тлумачення всіх інших правових явищ. Принципи трудового права є нормативно закріплюючим підґрунтям галузі права. Через правові принципи визначаються зміст і взаємозв'язок правових норм. Даний вплив має не односторонній характер, а проявляється у процесі взаємодії принципів права і правового регулювання суспільних відносин. Необхідно пам'ятати, що принципи права втілюються в системі права в цілому. Вони «пов'язані з розумінням самого права, як цілісної системи».

Принципи права наділені безпосередньою регулятивною властивістю, що проявляється передусім у їх нормативному характері; у встановленні певних параметрів функціонування суспільства, будучи одними із способів втілення моральних цінностей у сферу права, слугують також критерієм певної оцінки дій суб'єктів права; визначають напрямки правового регулювання, і напрямки регулювання трудового права, як галузі зокрема; встановлюють межі правового регулювання, що проявляється на відповідних рівнях правового регулювання трудових відносин; визначають сенс і зміст невизначеностей у трудовому праві; усувають прогалини і дефекти у трудовому праві і законодавстві. Принципи можуть бути реалізовані, застосовані через форми позитивного права: припису, норми права тощо.

Необхідно звернути увагу на те, що принцип може бути зрозумілим тільки у взаємозв'язку двох його сторін: об'єктивної

і суб'єктивної. Об'єктивна сторона полягає в тому, що принципи права обумовлені суспільними відносинами на даному етапі розвитку держави і суспільства, відображають закономірності суспільного і державного життя. Суб'єктивна сторона проявляється в усвідомленні цієї обумовленості, що виражається у формуванні принципів, що має законодавчу реалізацію

Варто підкреслити що не дивлячись на різноманітність критеріїв виділяють, як правило, дві групи принципів: загальносоціальні принципи права і спеціально-юридичні принципи права. Така класифікація є не випадковою, оскільки в принципах права відображаються соціальні закономірності двох видів: що поширюють свою дію на суспільство в цілому і властиві тільки праву, як особливому регулятору людської поведінки. Загальносоціальні та спеціально-юридичні принципи можуть функціонувати ефективно лише у взаємодії один з одним. У спеціально-юридичних принципів права є загальновизнаною класифікація принципів на загальноправові, міжгалузеві, галузеві та інституціональні. Загальноправові принципи – це принципи, що лежать в основі формування і дії всієї сучасної правової науки і практики, їх ще називають конституційними, оскільки в більшості випадків вони знаходять притулок, як правило, саме в Основному Законі. Загальноправові принципи є визначальними для галузевих та міжгалузевих принципів, проте це не означає, що вони можуть бути за ієрархічним становищем більш значущими у порівнянні з міжгалузевими, чи галузевими. Варто зауважити, що у трудовому праві загальноправові принципи проявляються у двох аспектах: застосовуються безпосередньо до діяльності суб'єктів трудового права, встановлюючи певні процедури прийняття рішень від низового рівня (підприємства) до державного (генерального); в якості загальновизнаних принципів права отримують закріплення у міжнародних актах, які стосуються, насамперед, соціально-трудових питань, гарантій їх реалізації. До таких принципів можна віднести принцип

свободи праці, принцип рівності прав і можливостей сторін трудових відносин та заборона дискримінації у сфері праці, принцип справедливості, гуманізму, заборони примусової праці тощо. Загальноправові принципи визначають вольову направленість і зміст права, правового регулювання в цілому.

Міжгалузеві принципи – це такі принципи, що властиві декільком галузям. Їх міжгалузевий характер обумовлений, насамперед, тим, що відповідні галузі права мають деяку спорідненість з іншими галузями, або ж були виділені історично із однієї і тієї ж загальної для них галузі права. Такими є принцип свободи об'єднань, свободи праці, свободи договору, заборона примусової праці, відшкодування моральної шкоди, право на судовий захист тощо.

Окрему увагу необхідно приділити галузевим принципам, які відображають специфіку окремої галузі права і відрізняють її від інших галузей права за характерним змістовним наповненням, що обумовлено предметом правового регулювання. Відповідно до основних груп суспільних відносин, що складаються у процесі застосування найманої праці, можна виділити відповідні групи принципів, закладених в основу трудового права. До них відносяться: а) принципи, які виникають в результаті реалізації громадянами природної здатності до праці; б) принципи, які забезпечують охорону, оплату і розвиток трудової активності працівників; в) принципи, які забезпечують організаційно-управлінські відносини, в яких беруть участь трудовий колектив, представники працівників, організації роботодавців та профспілок. Таким чином у складову галузевих принципів трудового права входять не всі принципи, що властиві даним галузям, а лише ті з них, які мають безпосереднє відношення до регулювання трудових відносин. До них можна віднести принцип рівності прав і можливостей та заборона дискримінації, свободи праці і трудового договору, принцип забезпечення реалізації права на працю, принцип захисту

громадян від безробіття, забезпечення права працівників на захист державою, принцип поєднання (співвідношення) державного (централізованого), колективно-договірного (локального) і індивідуально-договірного регулювання трудових відносин, принцип соціального партнерства, тощо. Всі вони взаємодіють між собою, мають системний характер, забезпечуючи реалізацію один одного.

Приступаючи до вивчення питання **«Функції трудового права»**, необхідно виходити з загальнотеоретичного розуміння даного поняття та пам'ятати, що вони використовуються в різних сферах науки, тому кожна галузь використовує ті її змістовні, які найбільш відповідають суті відповідної галузі. Сама ж функція трудового права, як і інших галузей права, «має розкривати як соціальне призначення права, так і напрямок впливу права на суспільні відносини». Отож потрібно уявити, що практично роль функції права проявляється: «у сприянні визначенню змісту норми права; функція розкриває якості правових приписів, акцентуючи увагу на соціальному значенні права; у визначенні напрямку впливу права на суспільні відносини; у розкритті змісту, якості і напрямку правових приписів, функція уточнює місце норм права в системі галузі права і тим самим визначає форму впливу права на суспільні відносини». Тому кількість і зміст функцій трудового права залежать від мети і завдання трудового права на кожному відрізку його розвитку.

Необхідно зрозуміти, що сутність і соціальне значення трудового права і проявляється в його функціях. Саме через функції трудового права розкриваються ті властивості права, які забезпечують оптимальне поєднання справедливості і свободи.

Через функцію права, через розуміння її сутності розкривається призначення самого права і напрям його реалізації. Тому необхідно усвідомити, що для розуміння сутності функцій трудового права і їх місця у правовому регулюванні трудових

відносин, необхідно мати на увазі генезу виникнення трудового права, яка обумовила соціальне призначення цієї галузі права.

Окрім загальних функцій права, які властиві всім галузям: охоронна, регулятивна, необхідно звернути увагу на те, що протиріччя інтересів працівника і роботодавця, якраз визначили дві основні функції трудового права: виробничу і соціальну. Соціальна функція трудового права є пріоритетною для цієї галузі права.

Приступаючи до вивчення питання **«Місце трудового права в системі права»**, необхідно усвідомити, що трудове право, як самостійна галузь права, поряд з іншими галузями «ввібрало в собі елементи приватного й публічного права, а тому воно займає проміжне становище в системі публічного та приватного права». Вказане пояснюється сутністю та значенням трудового права, його походженням та тією роллю, яку воно відіграє в житті окремого громадянина, суспільства та держави в цілому. Необхідно звернути увагу, «що історично трудове право сформувалось як органічне поєднання двох великих інститутів: трудового договору та охорони праці (фабричного законодавства)», що дає підстави стверджувати про «дуалізм трудового права, його змішану правову природу, яка поєднує в собі елементи приватного й публічного». Критерієм розмежування приватноправових і публічно-правових начал у трудовому праві, як самостійній галузі права, «служує сам характер норми права, яка закріплена суб'єктами нормо і правотворчості на всіх рівнях правового регулювання».

### **Методичні рекомендації до вивчення теми «Джерела трудового права»**

Опрацювання даної теми слід почати із з'ясування змісту поняття «джерело трудового права», яке розглядають у матеріальному і формальному розумінні. У формальному розумінні джерелами трудового права вважається весь масив

загальновідомих і внутрішньо-структурованих форм установа й вираження нормотворчими органами загальнообов'язкових правил, які регламентують трудові й тісно пов'язані з ними відносини. У матеріальному розумінні джерела трудового права виявляються в тих відносинах, що становлять предмет трудового права, а також включають у себе ті умови життя суспільства, які впливають на стан правового регулювання відносин з питань праці. Зверніть увагу на те, що сучасне розуміння джерел трудового права пов'язано з першим підходом. Далі зосередьтеся на особливостях джерел трудового права: 1) в соціально-трудої сфері використовуються і застосовуються специфічні джерела трудового права, такі як соціально-партнерські угоди, колективні договори, локальні нормативні акти, що містять норми трудового права; 2) виступають результатом централізованого і договірного (узгоджувально-договірного) регулювання відносин з питань праці; 3) можуть видаватися на різних рівнях правового регулювання праці: державному, галузевому, територіальному, локальному; 4) характеризуються поєднанням загальних і спеціальних норм трудового права; 5) характеризуються специфічною дією у часі, просторі та за колом осіб; 6) допоміжна роль належить конститутивним актам.

Необхідно мати на увазі, що одним із проявів правового регулювання відносин в сфері праці є єдність і диференціація норм трудового права. Це безпосередньо впливає і на розвиток системи джерел трудового права. Трудовому праву, як галузі права, характерна диференціація у правовому регулюванні праці, що обумовлюється умовами виробництва, кліматичними умовами, суб'єктними ознаками і соціальними групами працівників. Диференціація правового регулювання відбувається за різноманітними підставами, які прийнято поділяти на об'єктивні, суб'єктивні та соціальні. До об'єктивних підстав диференціації належать такі, як сектор економіки (галузь

господарства), організаційно-правова форма роботодавця і форма власності на його майно, виробничі умови, характер трудового зв'язку, природно-кліматичні та географічні умови праці, техногенний фактор, відповідальний характер праці, складність виконуваної роботи та інші фактори. Суб'єктна диференціація, як правило, пов'язана з наданням певних пільг і гарантій окремим категоріям працівників – жінкам, неповнолітнім, особам з інвалідністю тощо. В той же час диференціація норм трудового права за категоріями працівників передбачає не тільки наділення їх додатковими правами, пільгами й перевагами, але і визначається необхідністю в окремих випадках підвищити вимоги до виконання трудових обов'язків і встановити більш високу відповідальність за правопорушення у сфері праці. Іншими словами, диференціація за категоріями працівників зводиться до того, що спеціальними нормами для них установлюються: особливий, у порівнянні із загальним, порядок прийняття на роботу й звільнення, особливості регулювання робочого часу й часу відпочинку, оплати праці тощо. Соціальна диференціація пов'язана з підставами, що зумовлені усиновленням і вихованням працюючими батьками малолітніх дітей, обов'язками щодо інших близьких членів родини, що потребують піклування.

Далі перейдіть до класифікації джерел трудового права України, яка здійснюється фахівцями з трудового права на підставі різних критеріїв. Так, за юридичною силою нормативно-правового акта джерела трудового права класифікують на закони та підзаконні нормативно-правові акти. За формою акта (закони, постанови, укази, положення, інструкції та ін.). За способом прийняття джерела трудового права поділяють на державно-правові та договірно-правові джерела. За територіальною направленістю джерела трудового права класифікують на внутрішньодержавні та міжнародні (міждержавні). За сферою дії джерела трудового права поділяють на централізовані та



локальні нормативно-правові акти. Також в теорії трудового права джерела трудового права класифікують на основні (акти трудового законодавства, акти соціального партнерства, локальні нормативні акти) та допоміжні (рішення Конституційного Суду України, рішення ЄСПЛ, постанови Пленуму Верховного Суду, акти трудового законодавства колишнього Союзу РСР, Української РСР та ін.).

Особливе місце в системі джерел трудового права посідає Конституція України, яка визначає правові засади розвитку суспільства і держави в сфері праці, фундаментальні соціальні засади, закріплює систему основоположних соціально-економічних прав та свобод людини, гарантії їх здійснення та юрисдикційні механізми захисту прав та свобод людини у сфері праці.

Сучасний стан суспільного розвитку характеризується посиленням процесів глобалізації, міжнародної інтеграції з питань праці. У зв'язку з цим особливої уваги потребує опрацювання міжнародно-правових актів універсального характеру, які є складовою частиною джерел трудового права. До них належать основоположні міжнародно-правові акти (декларації, пакти, конвенції, рекомендації тощо) з питань праці, прийняті такими міжнародними інституціями, як ООН, МОП, Рада Європи.

Не менш важливим питанням є з'ясування місця та значення кодифікованого закону та інших законів в системі джерел трудового права, адже основи регулювання праці та зайнятості визначаються виключно законами України.

Акцентуйте увагу на тому, що до джерел трудового права належить і значна кількість підзаконних нормативно-правових актів, серед яких укази Президента України, постанови Верховної Ради, постанови і розпорядження Кабінету Міністрів. Особливу роль у системі підзаконних нормативно-правових актів відіграють акти центральних органів виконавчої влади з питань

праці, які мають нормативний характер. Зокрема, йдеться про нормативно-правові акти Міністерства соціальної політики України, «правила, положення та інструкції якого приймають правильному й однаковому застосуванню трудового законодавства та спрямовані на реалізацію законів і постанов Кабінету Міністрів України».

Своєрідність системи джерел трудового права значною мірою характеризує також і те, що вони можуть формуватися під дією локальної нормотворчості суб'єктів трудових правовідносин. У трудовому праві, крім актів, виданих на державному рівні, широко застосовуються локально-правові акти, які розробляються та приймаються безпосередньо на підприємствах, установах, організаціях, враховуючи особливості діяльності останніх. До них можна віднести правила внутрішнього трудового розпорядку, накази роботодавця, положення про охорону праці, положення про преміювання, графіки змінності тощо. Зосередьтеся на ознаках, притаманних локальним нормативним актам, та їх значенні для забезпечення ефективного правового регулювання трудових відносин.

Не менш важливу роль у систем локальних нормативних актів відіграє колективний договір, який є основним локальним актом на підприємствах, установах і організаціях. Тому з'ясуйте для себе порядок укладення та прийняття колективного договору, передбачений чинним законодавством. «Колективні договори укладаються на підприємствах, установах, організаціях незалежно від форм власності, які використовують найману працю та мають право юридичної особи». Зверніть увагу на те, що колективному договору притаманна змішана правова природа. Він поєднує в собі ознаки нормативно-правового акта (наявність у колективному договорі загальнообов'язкових правил поведінки – норм права, які розраховані на неодноразове застосування й обов'язкові для певного кола осіб) та договору (є угодою, що укладається на підставі взаємного волевиявлення

його сторін; зміни до колективного договору вносяться за згодою його сторін та ін.).

Останнім часом у системі джерел трудового права зростає роль окремих рішень Конституційного суду України, ЄСПЛ, Постанов Пленуму Верховного Суду. Особливої уваги потребують такі джерела трудового права, як рішення Конституційного Суду. Відповідно до наданих йому повноважень «Конституційний Суд наділений правом приймати рішення щодо конституційності законів та інших нормативно-правових актів. Такі рішення мають загальне значення та таку ж сферу дії в часі, просторі та за колом осіб», як і рішення нормотворчого органу. «Визнані Конституційним Судом неконституційними закони та інші нормативно-правові акти втрачають чинність з дня ухвалення рішення про їх неконституційність». Також «однією з форм діяльності Конституційного Суду України є офіційне тлумачення Конституції та законів України». Офіційне тлумачення, яке ним надається, здійснюється у формі офіційного правового акта і є обов'язковим для всіх суб'єктів права.

Що ж стосується Постанов Пленуму Верховного Суду, то не всі вчені-трудовики поділяють позицію з приводу того, що вони є джерелом трудового права. Це пояснюється різними підходами до розуміння понять «джерела» та «форми» трудового права. Ті вчені, які ототожнюють зазначені поняття, Постанови Пленуму Верховного Суду не розглядають в якості джерел трудового права. Своєю чергою вчені, які розмежовують поняття «джерело права» та «форма права», визнають Постанови Пленуму Верховного Суду в якості джерел трудового права України.

## **Методичні рекомендації до вивчення теми**

### **«Суб'єкти трудового права»**

*Під час вивчення даної теми необхідно приділити належну увагу загальній характеристиці суб'єктів трудового права та їх класифікації.*

Суб'єкти трудового права – потенційні учасники трудових правовідносин, що наділені такими юридичними властивостями, які дають їм змогу вступати у такі правовідносини. З даного приводу в теорії права наголошується, що у правовідносинах беруть участь люди та їх об'єднання, держава та її органи, установи, громадські і релігійні організації. Водночас для того, щоб указані суб'єкти мали можливість вступити в правовідносини, вони повинні бути наділені певними властивостями, передбаченими законом, сукупність яких утворює поняття правосуб'єктності особи (організації). Отже, суб'єктами права є особи чи організації, за якими закон визнає особливу юридичну властивість (якість) правосуб'єктності, яка дає можливість брати участь у правовідносинах.

Суб'єктами трудового права є: фізичні та юридичні особи, трудові колективи, уповноважені трудовим колективом органи, соціальні партнери (сторони соціального діалогу) на національному, територіальному, галузевому рівнях, комісія по розгляду трудових спорів (КТС), примирна комісія, трудовий арбітраж, а також органи, у повноваження яких входить здійснення нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства, та ін.

Фізичні особи можуть виступати як потенційні працівники та як роботодавці. До юридичних осіб – суб'єктів трудового права належать роботодавці, професійні спілки, об'єднання професійних спілок, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців. До об'єднань фізичних осіб як суб'єктів трудового права належать трудові колективи, які не наділяються статусом юридичної особи, а являють собою

сукупність усіх працівників на підприємстві, установі та організації. До останніх вказаних суб'єктів відносять і КТС, трудовий арбітраж, примирну комісію та ін.

Не менш важливе під час вивчення даної теми питання працівник як суб'єкт трудового права.

Необхідно наголосити, що бути учасниками трудових правовідносин громадяни нашої держави можуть лише за наявності в них правосуб'єктності, яка набувається із настанням визначеного законодавством віку. Так, згідно з КЗпП, «заборонено приймати на роботу осіб віком до 16 років». Водночас ч. 2 ст. 188 КЗпП передбачає, що «за згодою одного з батьків або особи, що його замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу особи, які досягли 15 років. Для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої праці, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час по досягненні ними 14-річного віку за згодою одного з батьків або особи, що його замінює».

Потрібно акцентувати увагу, що, встановлюючи мінімальний вік прийняття на роботу, суб'єкт законодавчої ініціативи визначає різний обсяг трудової дієздатності для повнолітніх та неповнолітніх працівників. Отже, однією з ознак трудової дієздатності працівника є вік. Наступними факторами, що впливають на трудову дієздатність є: стан здоров'я працівника, наявність судимості, громадянство та стать. Так, стан здоров'я особи може небажано позначитися на здоров'ї інших, якщо з нею буде укладено трудовий договір, а також тоді, коли стан її здоров'я не дає можливості виконувати ту чи іншу роботу. Не зважаючи на те, що іноземці та особи без громадянства мають рівні права та обов'язки з громадянами України в трудових відносинах, якщо інше не передбачено законодавством та

міжнародними договорами, вони не можуть обіймати окремі посади або займатися визначеною трудовою діяльністю, якщо призначення на ці посади або заняття такою діяльністю пов'язане з належністю до громадянства України. Тому на трудову правосуб'єктність впливає також громадянство.

При вивченні даного питання, необхідно розкрити права та обов'язки працівника, які є основними елементами його правового статусу. *Працівники мають право:* на безпечні й здорові умови праці; на відпочинок; на заробітну плату не нижче встановленого державою рівня; на матеріальну допомогу в разі безробіття; на компенсації, визначені трудовим законодавством; на вихідну допомогу при припиненні трудового договору з підстав, визначених трудовим законодавством; на реалізацію своєї здатності до продуктивної праці шляхом укладення як одного трудового договору, так і одночасно кількох, якщо інше не передбачено законодавством, колективним договором і угодою сторін (право на сумісництво, ч.2 ст. 21 КЗпП України); об'єднання у професійні спілки; на участь в управлінні підприємством, установою, організацією; на страйк; на звернення до суду за захистом своїх трудових прав; на соціальне страхування та ін.

*Основними обов'язками працівника є:* сумлінне особисте виконання своїх обов'язків, визначених трудовим договором; виконання вимог трудової дисципліни та дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку; вчасне виконання завдань роботодавця та встановлених норм праці; дотримання вимог з охорони праці (зокрема, обов'язки, визначені ст. 159 КЗпП України, згідно якої «працівник зобов'язаний знати і виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці, правил поводження з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, користування засобами колективного та індивідуального захисту; додержувати зобов'язань щодо охорони праці, передбачених колективним договором (угодою, трудовим

договором) та правилами внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установ, організації; проходити у встановленому порядку попередні та періодичні медичні огляди; співробітничати з власником або уповноваженим ним органом у справі організації безпечних та нешкідливих умов праці, особисто вживати заходів щодо усунення будь-якої виробничої ситуації, яка створює загрозу його життю чи здоров'ю або людей, які його оточують, і навколишньому природному середовищу, повідомляти про небезпеку свого безпосереднього керівника або іншу посадову особу»); дбайливо ставитись до майна роботодавця; шанувати честь, гідність та інші особисті немайнові права роботодавця та ін.

Вивчаючи питання *«Роботодавець як суб'єкт трудового права»*, потрібно звернути увагу, що в теорії трудового права роботодавці піддаються певній класифікації та поділяються на види: роботодавці, що володіють статусом фізичної особи, та роботодавці, що наділені статусом юридичні особи, а також відокремлені підрозділи юридичних осіб. Окремо можна виділити й державні органи як роботодавців. У свою чергу, фізичні особи – роботодавці поділяються на: суб'єктів підприємницької діяльності без створення юридичної особи з правом найму працівників та таких, які використовують найману працю, що тісно пов'язана із наданням особистих послуг, пов'язаних із обслуговуванням (кухарі, няньки, водії тощо).

Важливим при розгляді роботодавців - фізичних осіб як суб'єктів трудового права є з'ясування їх трудової праводієздатності. Чинне трудове законодавство не містить жодних вказівок *про їх трудову праводієздатність*. Водночас можемо констатувати: оскільки на роботодавця покладається значне коло обов'язків, зокрема, з виплати заробітної плати, забезпечення належних, безпечних і здорових умов праці, дотримання норм з охорони праці та трудового законодавства, звітування перед різними Фондами та ін., - ним може бути особа,

яка досягла повної цивільної дієздатності. *Проте* останнє не означає, що трудова праводієздатність роботодавця ототожнюється із цивільною. Отже, трудову правосуб'єктність фізична особа – роботодавець набуває з досягненням повноліття та в тих випадках, коли чинним законодавством передбачено набуття повної цивільної дієздатності до настання повноліття. *Тому необхідно звернути увагу, що* правосуб'єктність фізичної особи – працівника та фізичної особи – роботодавця неоднакова й настає з досягненням різного віку.

Роботодавцем також можуть виступати і філії та представництва юридичної особи. Проте вони можуть бути роботодавцями лише у тому випадку, коли в їх установчих документах зазначена така можливість (тобто можливість прийому на роботу працівників та звільнення з роботи).

*Виступати як роботодавці можуть також релігійні організації.*

При вивченні даного питання, необхідно розкрити права та обов'язки роботодавця, які є основними елементами його правового статусу. Зокрема, роботодавці мають наступні права: на укладення трудового договору та його розірвання у визначених законодавством або самим договором випадках; на переміщення працівника; на об'єднання в громадські організації з метою представництва та захисту їх інтересів; на ініціювання та ведення колективних переговорів з метою укладення колективного договору; на застосування заходів дисциплінарного стягнення за підстав та умов, визначених чинним законодавством; на прийняття локальних нормативних актів та ін.

*До основних обов'язків роботодавця належать:* шанобливе ставлення до працівника, його честі, гідності та особистих прав; виконувати вимоги чинного трудового законодавства та умов колективних договорів та угод; під час укладення трудового договору роз'яснити працівникові його



права й обов'язки, а також указати на умови праці та наявність на робочому місці, де він працюватиме, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, його права та пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до чинного законодавства і колективного договору; «до початку роботи за укладеним трудовим договором ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором; до початку роботи за укладеним трудовим договором визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами; до початку роботи ознайомити працівників з правилами техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони; здійснювати постійний контроль за додержанням працівниками вимог нормативних актів про охорону праці; організувати комплектування та утримання засобів індивідуального захисту відповідно до нормативних актів про охорону праці; створювати працівникам належні, безпечні та здорові умови праці; своєчасно виплачувати працівникам заробітну плату та здійснювати інші виплати, передбачені нормативно-правовими актами, угодами, колективними і трудовими договорами; в день звільнення видати працівникові належно оформлену трудову книжку і провести з ним розрахунок у строки, визначені ст. 116 КЗпП України, а у разі звільнення працівника з власної ініціативи видати йому копію наказу про звільнення (ст. 47 КЗпП); видати працівникові на його вимогу довідку про його роботу на даному підприємстві, в установі, організації із зазначенням спеціальності, кваліфікації, посади, часу роботи і розміру заробітної плати; у випадках, передбачених законодавством, організувати навчання, перекваліфікацію та працевлаштування інвалідів відповідно до медичних рекомендацій, встановити на їх прохання неповний робочий день або неповний робочий тиждень та створити пільгові умови праці (ст. 172 КЗпП України); сприяти створенню передбачених

нормативно-правовими актами, колективними угодами і договорами умов для здійснення своїх повноважень органам трудового колективу, профспілкам; забезпечити на вимогу другої сторони ведення колективних переговорів з метою укладення колективного договору; надавати працівникам та їх представникам повну і достовірну інформацію, необхідну для ведення колективних переговорів та здійснення контролю за виконанням умов угод, колективного договору» та ін.

Під час вивчення даної теми не менш вагомим є питання «Організації роботодавців як суб'єкт трудового права». *Тому необхідно звернути увагу на те, що організації роботодавців визначаються* «ст. 1 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права та гарантії діяльності», як неприбуткова громадська організація, що об'єднує роботодавців. Відповідно ж до указаної статті, «роботодавець – це юридична особа (підприємство, установа, організація) або фізична особа-підприємець, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб».

Організації роботодавців, їх об'єднання створюються й діють з метою представництва та захисту не тільки прав роботодавців, а й їх законних інтересів як у економічній, так і соціальній, трудовій та інших сферах. Організації роботодавців та їх об'єднання утворюються й діють на принципах: законності та верховенства права; свободи об'єднання; незалежності та рівноправності членів; самоврядності; соціального діалогу; аполітичності; відкритості та гласності; відповідальності за виконання взятих зобов'язань».

Значну увагу, вивчаючи дану тему, потрібно приділити аналізу професійних спілок як суб'єктів трудового права. Саме Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 р. та главою XVI КЗпП України визначається особливості правового статусу зазначеного суб'єкта права. Так, відповідно до чинного законодавства

професійна спілка визначається як «добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання)». Саме професійна спілка є тим суб'єктом трудового права, який створюється та діє з метою представництва та захисту інтересів своїх членів, якими є особи, що визнають статут професійної спілки та сплачують членські внески. Водночас професійна спілка представляє інтереси усього трудового колективу незалежно від членства у ній у питаннях, що стосуються колективних інтересів (наприклад, що стосуються укладення колективного договору та ін.).

Жодних дозволів на створення профспілок не потрібно. Так само й не можливо змусити до вступу до професійної спілки. Порядок вступу до професійної спілки та виходу з неї визначається її статутом, яким до речі обумовлюється й можливість подвійного членства у професійних спілках.

Необхідно звернути увагу й на таке питання, як *«Трудовий колектив як суб'єкт трудового права»*. Для цього необхідно звернутися до ст.252-1 КЗпП України, норми якої визначають, що усі громадяни, які своєю працею беруть участь у діяльності підприємства, установи чи організації на основі трудового договору утворюють трудовий колектив. Важливо звернути увагу, що трудовий колектив відповідно до чинного законодавства утворюється у того роботодавця, який має певну організаційну форму і являє собою сукупність фізичних осіб, наділених статусом працівника. Також потрібно відмітити, що стосовно трудового колективу як специфічного суб'єкта трудового права в науці трудового права ведуться дискусії, які зводяться в основному до обговорення існування такого суб'єкта в сучасних умовах господарювання. Водночас не зважаючи на це, у трудовому законодавстві визначені повноваження трудового колективу, що у свою чергу свідчить про віднесення трудового колективу до суб'єктів трудового права суб'єктом законодавчої

ініціативи. Зокрема, вказані повноваження визначені як КЗпП України, так і Законом СРСР «Про трудові колективи та підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями».

Отже, трудовий колектив – специфічний суб'єкт трудового, специфічність якого полягає в тому, що він не наділений статусом юридичної, а тим більше фізичної особи.

Не менш важливим при вивченні даної теми є питання: *«Держава як суб'єкт трудового права»*. Відповідно до принципу поділу влади діяльність держави у сфері праці проявляється у трьох формах: законодавчій, виконавчій та юрисдикційній. Зокрема, розробка й прийняття законодавства про працю становить зміст законодавчої форми; нагляд та контроль за дотриманням норм трудового законодавства та з охорони праці, а також прийняття актів управління – виконавчої форми; участь у розгляді та вирішенні індивідуальних та колективних спорів – юрисдикційної форми. Так, відповідно до ч. 1 ст. 259 КЗпП України «нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю здійснюють спеціально уповноважені на те органи та інспекції, які не залежать у своїй діяльності від власника або уповноваженого ним органу». Таким спеціально уповноваженим органом є Державна служба України з питань праці, яка утворена відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України від 10 вересня 2014 року.

Необхідно також звернути увагу, що відповідні територіальні громади представляють органи місцевого самоврядування та здійснюють від їх імені та інтересах функції і повноваження місцевого самоврядування, визначені законодавством України. Зокрема, до останніх належить здійснення контролю за: «належними, безпечними і здоровими умовами праці на цих підприємствах та об'єктах; прийняттям рішень про скасування наданого ними дозволу на експлуатацію об'єктів у разі порушення нормативно-правових актів про

охорону праці, екологічних, санітарних правил та інших вимог законодавства» (ст. 30 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» від 21 травня 1997 р.) .

**Методичні рекомендації до вивчення теми**  
**«Соціальне партнерство у сфері соціально-трудових**  
**відносин».**

Вивчаючи дану тему, потрібно з'ясувати поняття та сутність соціального партнерства. Як правило, соціальне партнерство розглядається у кількох аспектах: 1) як принцип діяльності суб'єктів колективних трудових відносин; 2) як правовий інститут, тобто сукупність норм, що регламентують відносини між соціальними партнерами – трудовими колективами найманих працівників та їхніми представниками (профспілками та іншими представниками), та роботодавцями й їхніми представниками, а також між об'єднаннями вказаних суб'єктів щодо врегулювання трудових і соціально-економічних відносин у сфері застосування найманої праці й вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Необхідно акцентувати увагу на тому, що **Закон України «Про організації роботодавців» від 24 травня 2001 р. термін «соціальне партнерство» вживає у значенні системи колективних відносин між найманими працівниками, роботодавцями, виконавчою владою, які виступають сторонами соціального партнерства у ході реалізації їх соціально-економічних прав та інтересів.** Необхідно розуміти, що соціальне партнерство являє собою спосіб розв'язання соціально-економічних проблем і регулювання трудових відносин на основі взаємних переговорів між найманими працівниками і роботодавцями за участю і посередництвом держави. Варто звернути увагу і на дві основні функції, які виконує соціальне партнерство: превентивну, яка полягає у створенні механізму припинення можливих конфліктів шляхом виявлення, врахування та

узгодження інтересів роботодавців і працівників; функцію вирішення вже існуючих протиріч (конфліктів) між сторонами.

Важливо також вміти охарактеризувати зміст основних принципів, на яких засновується соціальне партнерство: співробітництво між роботодавцем і найманими працівниками; дотримання норм законодавства; правомочність представників сторін; рівноправність сторін і добровільність прийняття зобов'язань; свобода вибору й обговорення питань, які складають зміст колективних договорів і угод; реальність забезпечення прийнятих зобов'язань; систематичність контролю і невідворотності відповідальності.

Необхідно з'ясувати сутність основних моделей соціального партнерства – біпартизму і трипартизму, виявити їх особливості. Крім того, важливо розуміти елементи механізму соціального партнерства, їх взаємодію та реалізацію. При вивченні даного питання необхідно сконцентрувати увагу на сторонах соціального партнерства на відповідному рівні. Крім того, слід розуміти мету участі сторін у соціальному партнерстві - договірне регулювання та удосконалення соціально-трудових відносин, досягнення взаєморозуміння, компромісів між сторонами соціального партнерства, запобігання виникненню та розв'язання колективних трудових спорів (конфліктів).

Важливо розмежовувати і форми соціального партнерства, якими є: колективні переговори по підготовці проектів колективних договорів, угод та їх укладенню; взаємні консультації (переговори) з питань регулювання соціально-трудових відносин, забезпечення гарантій трудових прав працівників і вдосконалення трудового законодавства; участь працівників і їх представників в управлінні підприємством; участь представників працівників і роботодавців у досудовому вирішенні трудових спорів; обмін інформацією.

Визначення поняття соціального діалогу закріплює Закон України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня

2010 року як процесу визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин. Необхідно приділити увагу основним принципам соціального діалогу, вміти визначити сторони соціального діалогу на відповідних рівнях. Важливо знати критерії репрезентативності сторін на рівнях соціального діалогу, порядок їх підтвердження. До основних форм здійснення соціального діалогу між сторонами належить обмін інформацією; консультації; узгоджувальні процедури; колективні переговори з укладення колективних договорів і угод. Варто знати також особливості правового статусу органів сторін соціального діалогу. Зокрема, для ведення соціального діалогу на національному і територіальному рівнях з рівного числа представників сторін соціального діалогу утворюються Національна тристороння соціально-економічна рада та територіальні тристоронні соціально-економічні ради.

Особливої уваги заслуговує вивчення правової природи актів соціального партнерства, зокрема соціально-партнерських угод та колективного договору. Потрібно знати, що колективний договір у трудовому праві розглядається у декількох аспектах: 1) як один з основних інститутів: сукупність норм різного рівня, з допомогою яких забезпечується регулювання відносно самостійної групи трудових відносин; 2) як нормативно-правовий договір: угода виробничого рівня колективно-договірного регулювання, що повинна відповідати змісту генеральної, галузевих та територіальних угод; 3) як акт соціального партнерства: локальний акт, який укладається між роботодавцем та професійною спілкою (професійними спілками)

або уповноваженим трудовим колективом органом (особою) з метою врегулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин та узгодження інтересів сторін. З врахуванням вказаних підходів до розуміння колективного договору, можна сформулювати визначення його поняття: це локальний нормативно-правовий акт, який регулює трудові, соціально-економічні та виробничі відносини між роботодавцем і працівниками підприємства, установи, організації з метою врегулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин та узгодження інтересів сторін трудового договору.

Потрібно знати правовий статус сторін колективного договору. Відповідно, потрібно звернутися до положень статті 3 Закону України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 року, яка визначає, що колективний договір укладається між роботодавцем, з однієї сторони, і одним або кількома профспілковими органами, а у разі відсутності таких органів - представниками працівників, обраними і уповноваженими трудовим колективом з іншої сторони. Право на ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод надається сторонам соціального діалогу, склад яких визначається відповідно до законодавства про соціальний діалог.

Особливу увагу слід звернути на зміст колективного договору. Умови колективних договорів і угод, укладених відповідно до чинного законодавства, є обов'язковими для підприємств, на які вони поширюються, та сторін, які їх уклали. Необхідно проаналізувати зміст положення статті 5 Закону України «Про колективні договори і угоди», згідно якої умови колективних договорів або угод, що погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників, є недійсними, і забороняється включати їх до договорів і угод. Забороняється включати до трудових договорів умови, що погіршують становище працівників порівняно з чинним законодавством, колективними договорами та угодами. Зміст колективного



договору визначається сторонами в межах їх компетенції. 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 форми, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.); встановлення гарантій, компенсацій, пільг; участі трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства (якщо це передбачено статутом); режиму роботи, тривалості 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 працівників; умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці; забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; заборона дискримінації.

Необхідно звернути увагу на класифікацію умов колективного договору. У теорії трудового права умови колективного договору класифікуються на інформаційні, нормативні, зобов'язальні та організаційні. Інформаційні умови – положення, що закріплені в чинному законодавстві, актах соціального партнерства і відображені в колективному договорі. Нормативні умови – це локальні норми, встановлені сторонами в межах їх компетенції. Такі умови містять, зокрема безпосередньо передбачений законодавством порядок дій згідно з колективним договором; за відсутності нормативних приписів у законодавстві - спеціально розроблені положення; положення, що конкретизують нормативні акти стосовно специфіки певного підприємства. Зобов'язальні умови носять конкретний характер, містять вказівку на виконавця, строк виконання і погашаються

таким виконанням. Зобов'язальні умови зазвичай класифікують за такими підставами, як значення зобов'язань; джерело, що визначає їх зміст; суб'єкти; зміст і строк дії. Положення колективного договору поширюються на всіх працівників підприємств незалежно від того, чи є вони членами профспілки, і є обов'язковими як для роботодавця, так і для працівників підприємства. Положення генеральної, галузевої (міжгалузевої), територіальної угод діють безпосередньо і є обов'язковими для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії сторін, які підписали угоду.

Особливу увагу слід звернути на стадії укладення колективного договору: організаційно-підготовча стадія; стадія колективних переговорів; стадія затвердження колективного договору та набрання ним чинності. У процесі організаційно-розпорядчої стадії сторони вирішують такі питання, як підготовка пропозицій щодо ведення колективних переговорів і змісту колективного договору; визначення правомочних представників сторін колективного договору. Стадія колективних переговорів включає такі етапи, як ініціювання колективних переговорів; створення робочої комісії; врегулювання розбіжностей; розробка проекту колективного договору. Остання стадія включає механізм затвердження колективного договору та набрання ним чинності.

Окрему увагу потрібно звернути на порядок ведення колективних переговорів, формування робочої комісії по розробці колективного договору, її компетенцію. Необхідно знати процедуру вирішення розбіжностей, які виникають під час колективних переговорів, зокрема механізм застосування примирних процедур.

Необхідно зауважити на процедурі реєстрації колективного договору, що регламентується Порядком повідомної реєстрації галузевих (міжгалузових) і територіальних угод, колективних договорів, затвердженим постановою Кабінету Міністрів

України від 13 лютого 2013 р. №115. Галузеві (міжгалузеві) і територіальні (обласні та республіканська) угоди підлягають повідомній реєстрації Мінекономіки, а колективні договори, територіальні угоди іншого рівня - районними, районними у м. Києві та Севастополі держадміністраціями, виконавчими органами сільських, селищних та міських рад (реєструючий орган).

Слід знати процедуру повідомної реєстрації, зокрема, строки її проведення, вимоги до поданих на реєстрацію договору чи угоди. Повідомна реєстрація проводиться протягом 14 робочих днів із дня, наступного після надходження угоди (договору) до реєструючого органу. При цьому реєструючий орган не може відмовляти у повідомній реєстрації угоди (договору), повертати на доопрацювання, витребувати додаткові документи та встановлювати вимоги до оформлення угод (договорів).

Набирають чинності колективний договір, угода з дня їх підписання представниками сторін або з дня, зазначеного у колективному договорі, угоді. Після закінчення строку дії колективний договір, угода продовжує діяти до того часу, поки сторони не укладуть новий або не переглянуть чинний, якщо інше не передбачено договором, угодою.

Від розкриття поняття і сутності колективного договору, необхідно перейти до соціально-партнерських угод, які, як і колективний договір, укладаються на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів трудящих, власників або уповноважених ними органів. Угода – це нормативно-правовий акт, що укладається між соціальними партнерами і містить їхні зобов'язання щодо встановлення умов праці, зайнятості та соціальні гарантії для працівників держави, галузі, регіону. Укладаються угоди на національному, галузевому,

територіальному рівнях на двосторонній або тристоронній основі: на національному рівні – генеральна угода; на галузевому рівні – галузеві (міжгалузеві) угоди; на територіальному рівні – територіальні угоди. Сторонами колективних угод є сторони соціального діалогу, склад яких визначається відповідно до законодавства про соціальний діалог.

Необхідно розкрити та засвоїти особливості змісту соціально-партнерської угоди, яка укладається на відповідному рівні. Угодою на національному рівні регулюються основні принципи і норми реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин. Угодою на галузевому рівні регулюються галузеві норми, а угоди на територіальному рівні регулюють норми соціального захисту найманих працівників підприємств, включають вищі порівняно з генеральною угодою соціальні гарантії, компенсації, пільги.

При вивченні даної теми потрібно звернути увагу на підстави та види відповідальності за порушення законодавства про колективні договори й угоди. Закон України «Про колективні договори і угоди» передбачає такі підстави відповідальності за порушення законодавства про колективні договори і угоди: ухилення від участі в переговорах; порушення і невиконання колективного договору, угоди; ненадання інформації, необхідної для колективних переговорів і здійснення контролю. Слід знати види юридичної відповідальності за вказані порушення законодавства, а також відповідні санкції, що можуть бути застосованими за порушення законодавства про колективні договори і угоди.

### **Методичні рекомендації до вивчення теми «Трудовий договір»**

#### **Порядок прийняття на роботу**

При опрацюванні теми «Трудовий договір» зверніть увагу на порядок укладення трудового договору, який означає

прийняття особи на роботу. Ініціатива укладення трудового договору може виходити від роботодавця або майбутнього працівника. Прийняття особи на роботу на підприємство (установу, організацію) здійснюється безпосередньо шляхом укладення угоди між власником (або уповноваженим ним органом) та особою, яка на цю роботу влаштовується. Відповідно до чинного законодавства забороняється необґрунтована відмова у прийнятті па роботу. В той же час вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я можуть конкретизуватися в законодавстві України.

Далі з'ясуйте загальний перелік документів, що вимагаються від громадян, які працевлаштовуються, це - паспорт (інший документ, який посвідчує особу); трудова книжка (за її наявності). В окремих випадках, передбачених законодавством, документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію) чи професійну підготовку, про стан здоров'я особи, що працевлаштовується та інші документи. Суттєвим є знання переліку тих відомостей, які забороняється вимагати від громадян при прийнятті на роботу та надання яких не передбачено законодавством (це, зокрема, «відомості про їх партійну і національну приналежність, походження, реєстрацію місця проживання чи перебування та документи, подання яких не передбачено законодавством»). Укладення трудового договору оформляється наказом чи розпорядженням роботодавця про прийняття працівника на роботу, в якому має бути зазначено, в який структурний підрозділ і на яку роботу (посаду) приймається особа. Працівник повинен бути ознайомлений з наказом про прийняття на роботу.

Варто звернути увагу, що «працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, та повідомлення центрального органу виконавчої влади (ДФС) про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України».

Таким чином, «до початку роботи працівника інформація про його зарахування має бути подана до органів Державної фіскальної служби за місцем його обліку як платника єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування». Необхідно звернутися до норм КУпАП, який передбачає, що «фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), допуск до роботи іноземця або особи без громадянства та осіб, стосовно яких прийнято рішення про оформлення документів для вирішення питання щодо надання статусу біженця, на умовах трудового договору (контракту) без дозволу на застосування праці іноземця або особи без громадянства тягнуть за собою» фінансові санкції.

Зверніть увагу на те, що кожна із сторін, як рівноправна сторона трудового договору, має право ініціювати ті умови трудового договору, які є для неї прийнятними. Після погодження сторонами основних (істотних) умов трудового договору, обговорюються додаткові (факультативні) умови. Не менш важливим питанням є форма укладення трудового договору - усна чи письмова, то ж з'ясуйте, в чому полягає перевага письмової форми трудових договорів. Зверніть увагу на випадки, за яких дотримання письмової форми трудового договору є обов'язковим, наприклад «при організованому наборі працівників; при укладенні трудового договору в районах з особливими природними, географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я; у випадку укладення контракту; при укладенні трудового договору з неповнолітнім; при укладенні трудового договору з фізичною особою; у випадку, коли працівник наполягає на укладенні трудового договору у письмовій формі»; та в інших випадках, що передбачені законодавством України.

Потрібно з'ясувати строки та порядок встановлення умови про випробування при прийнятті на роботу. Умова трудового договору про випробування для працівника – це умова

про перевірку роботодавцем відповідності професійних, ділових і особистих якостей працівника роботі, що йому доручається. З'ясуйте також, для яких категорій осіб, згідно КЗпП, випробування при прийнятті на роботу не встановлюється. Визначте, якими будуть юридичні наслідки незадовільного результату випробування та який порядок звільнення працівника «у разі встановлення його невідповідності займаній посаді або роботі, яку він виконував протягом строку випробовування».

Необхідно зауважити, що трудові договори розрізняються за строками, а саме: трудові договори, укладені на невизначений термін, на визначений термін (строкові трудові договори) і на час виконання певної роботи. Потрібно знати і види окремих трудових договорів, а також різновиди строкових трудових договорів та ті випадки, в яких вони укладаються, зокрема, «строковий трудовий договір укладається у випадку, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, чи інтересів працівника та в деяких інших випадках, передбачених законодавством».

Останнім часом досить поширеною є практика заміни трудових договорів на цивільні (договори підряду, надання послуг) та прийняття на роботу осіб, без належного укладення та оформлення з ними трудового договору. Тому особливої актуальності набуло питання щодо їх розмежування. «Основною ознакою, що відрізняє цивільно-правові відносини від трудових, є те, що, трудовим законодавством регулюється процес трудової діяльності працівника та її безпосередня організація. У випадку укладення цивільно-правового договору процес організації трудової діяльності працівника залишається за його межами, а метою договору є лише отримання певного матеріального результату». Аналогічний висновок викладений у постанові Верховного Суду від 18.01.2018 р. у справі №350/403/16-ц. «За трудовим договором працівника приймають на роботу (посаду),

включену до штату підприємства, для виконання певної роботи за конкретною кваліфікацією, професією, посадою. Працівникові гарантується заробітна плата, пільги, компенсації, інші гарантії, встановлені трудовим законодавством. В свою чергу за цивільно-правовим договором оплачується не процес праці, а її результати, які визначаються після закінчення роботи і оформляються актами здавання-приймання виконаних робіт (наданих послуг), на підставі яких провадиться їх оплата. Договором також може бути передбачена попередня або поетапна оплата. Крім того, у трудовій книжці не робиться запис про виконання роботи за цивільно-правовими договорами. В той же час відповідно до пункту «а» ч. 3 ст. 56 Закону України «Про пенсійне забезпечення», робота за угодами цивільно-правового характеру за умови сплати страхових внесків зараховується до стажу роботи, що дає право на трудову пенсію».

Отже, основною ознакою, яка відрізняє трудові відносини від цивільно-правових, є те, що трудове законодавство регулює процес трудової діяльності, її організації, а за цивільно-правовим договором процес організації трудової діяльності залишається поза його межами, метою договору є отримання певного матеріального результату. Розмежування трудового договору та цивільного договору, пов'язаного із працею, має велике практичне значення, оскільки у зв'язку з тим, що на відносини сторін за цивільними договорами норми законодавства про працю не поширюються, це може серйозно погіршити правове становище найманих працівників та негативно вплинути на відповідні гарантії.

Зверніть увагу та з'ясуйте обов'язки роботодавця щодо інформування працівника з питань умов праці до початку його роботи за укладеним трудовим договором, а саме: «1) роз'яснення працівникові його прав та обов'язків; 2) визначення робочого місця працівника, забезпечення його необхідними для роботи засобами; 3) наявність на його робочому місці



небезпечних та шкідливих факторів, яких ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, права працівника на пільги і компенсації за роботу в таких умовах, передбачені чинним законодавством та колективним договором; 4) ознайомлення працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором; 5) проведення інструктажу з правил техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці» тощо.

Укладення трудового договору пов'язане з оформленням трудової книжки, яка є основним документом про трудову діяльність працівника та страхуванням працівника в системі загальнообов'язкового державного соціального страхування. Акцнтуйте увагу на порядку оформлення трудової книжки та відомостях, які заносяться до неї.

### **Зміна умов трудового договору. Переміщення**

Одним із проявів принципу свободи трудового договору є «заборона власника (чи уповноваженого ним органу) вимагати від працівника виконання роботи, яка не обумовлена трудовим договором», про що прямо закріплено в КЗпП. Проте, в окремих випадках, у зв'язку з об'єктивними та суб'єктивними обставинами може відбуватися зміна умов трудового договору. Трудове законодавство передбачає такі «види зміни умов трудового договору як переведення на іншу роботу; переміщення на інше робоче місце; зміна істотних умов праці». Всі вони є самостійними категоріями, для яких законом встановлено різний порядок їх застосування та гарантії здійснення.

Важливе місце в цьому питанні займає правовий інститут переведення на іншу роботу, вивчення якого сприятиме безпомилковому застосуванню норм, що встановлюють різний порядок та умови переведення відносно кожного їх виду, а також дотриманню прав працівника у випадку переведення його на іншу роботу. Зверніть увагу, що правова категорія «переведення

на іншу роботу» - є оціночним поняттям, а тому, щоб з'ясувати його сутність, необхідно звернутися до Постанови Пленуму Верховного Суду «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 року: «під переведенням на іншу роботу, необхідно розуміти доручення працівникові роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації, посаді, обумовленій трудовим договором». Акцентуйте увагу на тому, що «не буде вважатися переведенням зміна деяких істотних умов трудового договору при збереженні попередньої трудової функції та попереднього місця роботи. Також не є переведенням продовження роботи на підприємстві, в установі, організації при зміні найменування посади з метою приведення її у відповідність до фактично виконуваної роботи або у зв'язку з введенням нової номенклатури посад».

Зосередьтеся на класифікації переведень. В теорії трудового права класифікація переведень на іншу роботу проводиться за такими підставами: а) строком переведення (постійні та тимчасові); б) місцем («переведення на тому ж підприємстві, в установі або організації; на інше підприємство, в установу, організацію в тій же місцевості; в іншу місцевість, хоча б разом із підприємством, установою, організацією»); в) ініціатором переведення («з ініціативи працівника; з ініціативи роботодавця; з ініціативи третіх осіб»); г) за метою переведення («викликані необхідністю раціонального використання працівників і ліквідації складних виробничих ситуацій, та для створення працівникам полегшених умов праці»).

Далі зупиніться на видах постійних переведень, до яких, згідно трудового законодавства, відносяться «переведення працівника на іншу роботу (зміна трудової функції); переведення працівника на інше підприємство, в установу, організацію (до іншого роботодавця); переведення працівника в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією». Зверніть увагу на те, що всі види переведень на іншу роботу характеризуються

єдиним принципом регулювання: «що встановленою угодою сторін – не може бути змінено без їх згоди». Але якщо при постійних переведеннях у цьому правилі немає винятків, то при тимчасових переведеннях такий виняток встановлюється законом.

Згодом перейдіть до видів тимчасових переведень: «тимчасове переведення працівника на іншу роботу (зміна трудової функції); тимчасове переведення працівника на іншу роботу в разі простою; тимчасове переведення працівника на іншу роботу за станом здоров'я (статті 33-34 КЗпП)». Згідно з положеннями КЗпП, «тимчасове переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, можливе тільки за його згоди. Власник або уповноважений ним орган має право перевести працівника строком до одного місяця на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди, якщо вона не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій, а також обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей». При такому переведенні необхідно дотримуватися встановлених законом гарантій, тому їх також потрібно знати.

Особливу увагу, серед тимчасових переведень слід приділити переведенню на іншу роботу в разі простою. Важливе значення в контексті даного питання має з'ясування поняття простою згідно чинного законодавства та умов, при настанні яких працівники можуть бути переведені за їх згодою на іншу роботу на час простою. Зауважте, що під «простоем розуміється зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідворотною силою або іншими обставинами». Особливу увагу необхідно звернути на зупинення роботи підприємства під час пандемії та надання, у зв'язку з цим, державних соціальних гарантій – різного роду соціальних виплат, що встановлені

законами та якими забезпечується рівень життя громадян, не нижчий від прожиткового мінімуму. Опрацювання законодавства про «державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» дасть можливість з'ясувати, які компенсації витрат роботодавця передбачено на виплату зарплати працівникам у випадку простою: не менше двох третин від тарифної ставки чи посадового окладу працівника. Необхідно звернути увагу на статус підприємств, діяльність яких була зупинена під час карантину заборонаю місцевих державних адміністрацій. Право на компенсацію під час карантину мають підприємства, що беруть участь в заходах щодо запобігання розповсюдження коронавірусної інфекції. Проте, щоб отримати допомогу, підприємство повинно заздалегідь повідомити Фонд про зупинку виробництва, зібрати пакет документів, а також не мати заборгованостей по виплаті зарплати і ЄСВ за останні п'ять років.

Від переведень, які закон передбачає з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в інтересах виробництва, слід відрізняти обов'язкові для власника тимчасові або постійні переведення на іншу роботу, які здійснюються в інтересах самого працівника та підставою для яких є висновки медичних закладів. Тому необхідно знати підставу, особливості процедури зазначених переведень та гарантії, які передбачаються чинним законодавством для таких категорій працівників («працівники, які втратили працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням, загальним захворюванням, вагітні жінки, жінки, які мають дітей віком до трьох років» тощо).

Акцентуйте увагу на тому, що «не буде вважатися переведенням на іншу роботу і не потребуватиме згоди працівника переміщення його на тому ж підприємстві на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ у тій же місцевості, доручення йому роботи на іншому механізмі або агрегаті в межах

трудової функції, обумовленої трудовим договором». На практиці відмежувати переміщення від переведення буває досить складно. Відмінність між ними прослідковується в тому, що при переведенні робота, яка доручається працівникові, не відповідає його спеціальності, кваліфікації чи посаді, а при переміщенні – нова робота відповідає встановленій трудовим договором спеціальності, кваліфікації, посаді працівника, але її виконання передбачається, наприклад, на іншому робочому місці на тому ж підприємстві, в іншому структурному підрозділі того ж підприємства, на іншому механізмі, агрегаті, устаткуванні. Переведення допускається на інше підприємство, тоді як переміщення можливе лише в межах одного підприємства. Крім того, переміщення працівника не повинно бути протипоказано йому за станом здоров'я. З'ясуйте також, які гарантії передбачено працівнику у випадку переміщення.

Зверніть увагу на таку зміну умов трудового договору як «зміна істотних умов праці». «У зв'язку зі змінами в організації виробництва та праці допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж трудовою функцією (спеціальністю, кваліфікацією чи посадою)». До істотних умов праці відносяться: «система та розмір оплати праці, пільги, режим роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміна розрядів та найменувань посад працівників тощо». Важливо знати, що при зміні істотних умов праці необхідно аби власник або уповноважений ним орган дотримувалися двох умов: «1) зміни істотних умов праці допускаються лише внаслідок змін в організації виробництва і праці на конкретному підприємстві, установі, організації; 2) працівник повинен бути попереджений власником підприємства чи уповноваженим ним органом про наступні зміни не пізніше, ніж за два місяці». КЗпП не розкриває поняття «змін в організації виробництва і праці», у зв'язку з цим суттєвим, в контексті розглядуваного питання, є приклади можливих змін, наведені

Пленумом Верховного Суду «у пункті 10 постанови від 6 листопада 1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів». Зокрема, «під змінами в організації виробництва і праці» необхідно розуміти раціоналізацію робочих місць, введення нових форм організації праці, а також перехід на бригадну форму організації праці, запровадження нових технологій, методів, перепрофілювання мети діяльності підприємства тощо».

Потрібно також знати, що «під змінами в організації виробництва і праці розуміють об'єктивно необхідні дії власника або уповноваженого ним органу, викликані впровадженням нової техніки, нових технологій, вдосконаленням структури підприємства, установи, організації, режиму робочого часу, управлінської діяльності, метою яких є підвищення продуктивності праці, поліпшення економічних та соціальних показників, запобігання банкрутству та масовому вивільненню працівників, удосконалення систем заробітної плати, створення безпечних умов праці, поліпшення її санітарно-гігієнічних умов тощо». Важливо пам'ятати, що у випадку, «якщо на підприємстві змін в організації виробництва і праці не відбулося, власник або уповноважений ним орган не має права змінити істотні умови праці працівників в односторонньому порядку». Якщо це все ж таки сталося, а працівники виступають проти таких змін, власник зобов'язаний поновити попередні умови праці. У постанові Пленуму Верховного Суду по справі № 582/1001/15-ц від 16.01.2019 р. Велика Палата вказала, що «зміна істотних умов праці за своїм змістом не є тотожною звільненню у зв'язку зі зміною організації виробництва і праці, скороченням чисельності або штату працівників. Це пов'язано з тим, що вона передбачає продовження роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою, але за новими умовами праці. Отже, зміна істотних умов праці може бути визнана законною тільки в тому випадку, якщо буде доведена наявність змін в організації виробництва і

праці. Якщо такі зміни не вводяться власником, то він не має права змінити істотні умови праці».

### **Припинення трудового договору**

При опануванні даної теми необхідно звернутися до приписів Конституції України, з положень якої випливає, що незалежно від підстав виникнення трудових правовідносин держава зобов'язана створювати ефективні організаційно-правові механізми для реалізації трудових правовідносин на рівні закону, а відсутність таких механізмів нівелює сутність конституційних прав і свобод працівника. При аналізі підстав припинення трудового договору потрібно звернути увагу на Рішення Конституційного Суду України від 4 вересня 2019 року №6-р(П)/2019, згідно якого всі трудові відносини повинні ґрунтуватися на принципах соціального захисту та рівності для всіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором, що, зокрема, має відображатись у встановленні вичерпного переліку умов та підстав припинення таких відносин.

Розпочати вивчення теми потрібно із усвідомлення поняття такого юридичного факту, як припинення трудового договору. Під останнім слід розуміти закінчення дії трудових правовідносин працівника з роботодавцем у всіх випадках, передбачених законодавством про працю. Слід знати, трудовий договір припиняється тільки за наявності підстав, передбачених в законі.

Підстави припинення трудового договору можна класифікувати на такі групи: підстави припинення трудового договору, обумовлені згодою або ініціативою сторін трудового договору; підстави припинення трудового договору, обумовлені ініціативою третіх осіб, які не є стороною трудового договору;

підстави припинення трудового договору, обумовлені певними юридичними фактами.

При аналізі підстав припинення трудового договору слід брати до уваги керівні роз'яснення постанови Пленуму Верховного Суду від 6 листопада 1992 року №9, що узагальнюють практику застосування законодавства з даного питання. Необхідно розуміти, що при домовленості між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом про припинення трудового договору за п.1 ст.36 КЗпП (за згодою сторін) договір припиняється в строк, визначений сторонами. Анулювання такої домовленості може мати місце лише при взаємній згоді про це власника або уповноваженого ним органу і працівника. Згода роботодавця задовольнити прохання працівника про звільнення до закінчення строку попередження не означає, що трудовий договір припинено за п.1 ст.36 КЗпП, якщо не було домовленості сторін про цю підставу припинення трудового договору. В останньому випадку звільнення вважається проведеним з ініціативи працівника (ст.38 КЗпП).

При розв'язанні практичних завдань про звільнення за п.2 ст.36 КЗпП слід враховувати, що звільнення з цих підстав вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (або понад три роки, але не більше, ніж до 6 років, якщо дитина за медичним висновком в цей період потребує домашнього догляду), одиноких матерів (жінка, яка не перебуває у шлюбі і у свідоцтві про народження дитини якої відсутній запис про батька дитини або запис про батька зроблено в установленому порядку за вказівкою матері, вдова, інша жінка, яка виховує і утримує дитину сама) при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю провадиться з обов'язковим працевлаштуванням (ч.3 ст.184 КЗпП). Не може бути визнано, що власник або уповноважений ним орган виконав цей обов'язок по працевлаштуванню, якщо працівниці не була надана



на тому ж або на іншому підприємстві (в установі, організації) інша робота або запропонована робота, від якої вона відмовилась з поважних причин (наприклад, за станом здоров'я). Варто знати, що, згідно з ч.2 ст.23 КЗпП України, трудовий договір на визначений строк укладається лише у разі, коли трудові відносини на невизначений строк не може бути встановлено з урахуванням характеру роботи або умов її виконання, або інтересів працівника (наприклад, його бажання), або в інших випадках, передбачених законодавчими актами. Тому укладення трудового договору на визначений строк при відсутності зазначених умов є підставою для визнання його недійсним у частині визначення строку. Припинення трудового договору за п.6 ст.36 КЗпП при відмові працівника від продовження роботи зі зміненими істотними умовами праці може бути визнане обґрунтованим, якщо зміна істотних умов праці при провадженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою викликана змінами в організації виробництва і праці. Слід враховувати, що відмова працівника укласти контракт може бути підставою для припинення трудового договору за п.6 ст.36 КЗпП у тому разі, коли відповідно до законодавства така форма трудового договору для даного працівника була обов'язкова.

При вирішенні практичних завдань про поновлення на роботі осіб, звільнених за п.7 ст.36 КЗпП, потрібно виходити з того, що з цих підстав трудовий договір припиняється при набранні законної сили вироком, яким працівника засуджено (крім випадків умовного засудження і відстрочки виконання вироку) до позбавлення волі, виправних робіт не за місцем роботи або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи, та що днем звільнення вважається останній день фактичного виконання ним трудових обов'язків. Працівник не може бути звільнений з цих підстав, якщо він визнаний таким, що відбув покарання у зв'язку зі знаходженням під вартою до набрання вироком законної сили.

При вирішенні завдань також потрібно звернути увагу на такі підстави припинення трудового договору, як укладення трудового договору (контракту), всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції», встановленим для осіб, які звільнилися або іншим чином припинили діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, протягом року з дня її припинення (п.7-1 КЗпП України); з підстав, передбачених Законом України «Про очищення влади» (п.7-2 КЗпП України); набрання законної сили рішенням суду про визнання необґрунтованими активів та їх стягнення в дохід держави стосовно особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, у передбачених статтею 290 Цивільного процесуального кодексу України випадках (п.7-3 КЗпП України).

Необхідно мати на увазі, що при припиненні трудового договору з підстав, передбачених п. 7-1 КЗпП України, працівник може бути звільнений з роботи в *триденний строк* (з дня одержання органом державної влади, органом місцевого самоврядування, підприємством, установою, організацією копії відповідного судового рішення, яке набуло законної сили), протягом якого особа підлягає звільненню з роботи у разі корупційного правопорушення.

При припиненні трудового договору з підстав, передбачених Законом України «Про очищення влади» (п. 7-1 КЗпП України), передбачено введення обмежень для осіб, що відповідають визначеним Законом України «Про очищення влади» критеріям, обіймати певні посади (перебувати на службі) в органах державної влади та органах місцевого самоврядування.

Необхідно зауважити, що наявність підстав для застосування обмежень встановлюватиметься шляхом здійснення спеціальної перевірки посадових осіб, що обіймають визначені законом посади в органах державної влади і місцевого самоврядування, суддів та працівників правоохоронних органів,

керівників державних і комунальних підприємств, а також кандидатів на ці посади. Не пізніше, ніж на десятий день з дня початку проведення перевірки у відповідному органі всі особи, які перебувають на посадах, що підлягають перевірці, мають подати власноручно написану заяву, у якій повідомляють про наявність або відсутність підстав для застосування обмежень. Особа, яка не подала заяву у встановлений термін або повідомила у заяві про те, що до неї застосовується заборона, а також особи, які не пройшли перевірку, мають бути звільнені із займаних посад. Відомості про осіб, щодо яких встановлено заборону займати посади, визначені Законом України «Про очищення влади» від 16 вересня 2014 року №1682-VII, вносяться до Єдиного державного реєстру осіб, що формується та ведеться Міністерством юстиції України.

При припиненні трудового договору з підстав, передбачених п.7-3 КЗпП України), необхідно звернутися до ст. 368-5 Кримінального кодексу України від 05.04.2001 р. для того, щоб з'ясувати, кого вважати особами, уповноваженими на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, що є набуттям активів та що до них відносити, а також що слід розуміти під законними доходами. Необхідно знати, що таке звільнення з посади здійснюється у триденний строк з дня отримання органом державної влади, підприємством, установою, організацією копії відповідного судового рішення, яке набрало законної сили.

Варто зазначити, що звільнення з підстав, передбачених ст. 36 КЗпП, не належить до звільнення з ініціативи роботодавця. А отже, таке звільнення можливе і в період хвороби чи відпустки. Норма ч. 3 ст. 40 КЗпП також не може застосовуватися.

Вирішуючи практичні завдання про поновлення на роботі, осіб, звільнених за п.8 ст.36 КЗпП, потрібно мати на увазі, що на підставі цієї норми припиняється трудовий договір при

наявності умов, визначених сторонами в контракті для його розірвання.

При вирішенні практичних завдань про розірвання трудового договору з ініціативи працівника за ст.38 КЗпП України потрібно перевіряти доводи працівника про те, що роботодавець примусив його подати заяву про розірвання трудового договору. Варто знати, що подання працівником заяви з метою уникнути відповідальності за винні дії не може розцінюватись як примус до цього і не позбавляє роботодавця права звільнити його за винні дії з підстав, передбачених законом, до закінчення встановленого ст.38 КЗпП строку, а також застосувати до нього протягом цього строку в установленому порядку інше дисциплінарне стягнення. Працівник, який попередив роботодавця про розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, вправі до закінчення строку попередження відкликати свою заяву і звільнення в цьому випадку не проводиться, якщо на його місце не запрошена особа в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації (ч.4 ст.24 КЗпП). При цьому, якщо після закінчення строку попередження трудовий договір не був розірваний і працівник не наполягає на звільненні, дія трудового договору вважається продовженою.

Необхідно знати, що згідно ст.39 КЗпП України працівник вправі вимагати розірвання строкового трудового договору при наявності для цього поважних причин (ч.1 ст.38 КЗпП).

Особливу увагу потрібно звернути на порядок розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Підстави вказаного розірвання можна поділяються на загальні (ст. 40 КЗпП України) та додаткові (ст.41 КЗпП України та норми спеціального законодавства для окремих категорій працівників). Варто ретельно дослідити механізм розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, особливо у частині дотримання

встановлених законодавчих гарантій та компенсацій вивільнюваним працівникам.

Розглядаючи питання про звільнення за п.1 ст.40 КЗпП, слід з'ясувати, чи дійсно у роботодавця мали місце зміни в організації виробництва і праці, зокрема, ліквідація, реорганізація або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників, чи додержано роботодавцем норм законодавства, що регулюють вивільнення працівника, які є докази щодо змін в організації виробництва і праці, про те, що працівник відмовився від переведення на іншу роботу або що роботодавець не мав можливості перевести працівника з його згоди на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, чи не користувався вивільнюваний працівник переважним правом на залишення на роботі та чи попереджувався він за 2 місяці про наступне вивільнення. Необхідно знати, що при реорганізації підприємства або при його перепрофілюванні звільнення за п.1 ст.40 КЗпП може мати місце, якщо це супроводжується скороченням чисельності або штату працівників, змінами у їх складі за посадами, спеціальністю, кваліфікацією, професіями. В усіх випадках звільнення за п.1 ст.40 КЗпП провадиться з наданням гарантій, пільг і компенсацій, передбачених главою III-A КЗпП. Чинне законодавство не передбачає виключення із строку попередження працівника про наступне звільнення (не менш ніж за 2 місяці) часу знаходження його у відпустці або тимчасової непрацездатності. При недодержанні строку попередження працівника про звільнення, якщо він не підлягає поновленню на роботі з інших підстав, суд змінює дату його звільнення, зарахувавши строк попередження, протягом якого він працював.

При вивченні даного питання необхідно звернути увагу на судову практику, яка вказує на те, що не є належним способом захисту оскарження працівником рішення про визначення структури підприємства чи установи, про зміну в організації

виробництва і праці, скорочення чисельності або штату працівників, оскільки прийняття такого рішення є виключною компетенцією власника такого підприємства чи установи або уповноваженого ними органу та є складовою права на управління діяльністю підприємством чи установою. Правомірність звільнення позивача з посади вже є предметом розгляду іншої справи, в межах вирішення якої судом повинно бути з'ясовано питання дотримання визначеної законом процедури звільнення працівника та обрано засіб правового захисту у разі встановлення порушеного права чи інтересу позивача.

При проведенні звільнення за даною підставою важливо знати порядок вивільнення працівників, передбачений ст.49-2 КЗпП України, зокрема, дотримання строку попередження про наступне вивільнення, обов'язок запропонувати іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, організації, а у разі проведення масового вивільнення обов'язок повідомити державну службу зайнятості. Потрібно мати на увазі, що вивільнення працівників, які мають статус державних службовців, відповідно до Закону України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 року, здійснюється з урахуванням певних особливостей.

Припинення трудового договору за п.2 ст.40 КЗпП України може бути правомірним у тому разі, якщо воно проведено на підставі фактичних даних, які підтверджують, що внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я (стійкого зниження працездатності) працівник не може належно виконувати покладених на нього трудових обов'язків чи їх виконання протипоказано за станом здоров'я або небезпечно для членів трудового колективу чи громадян, яких він обслуговує, і неможливо перевести, за його згодою, на іншу роботу. При цьому висновки атестаційної комісії щодо кваліфікації працівника підлягають оцінці у сукупності з іншими доказами по справі.

Слід звернути увагу на судову практику у справах про звільнення за п.2 ст.40 КЗпП України. Суди зазначають, що невідповідність займаній посаді або виконуваній роботі за станом здоров'я може бути підставою для звільнення за наявності повної або частково постійної, а не тимчасової втрати працездатності. Тому тривала тимчасова непрацездатність або часта відсутність працівника на роботі в зв'язку з тимчасовою непрацездатністю не є підставою для звільнення працівника на підставі п. 2 ч.1 ст. 40 КЗпП України. Крім того, про невідповідність працівника роботі може свідчити висновок медико-соціальної експертної комісії, якщо працівника визнано особою з інвалідністю і йому рекомендована робота інша, ніж він виконує. Підставою для звільнення за п. 2 ч.1 ст. 40 КЗпП України є також медичний висновок про невідповідність виконуваній роботі за станом здоров'я працівника, зобов'язаного відповідно до законодавства проходити медичні огляди.

Варто знати, що відносини у сфері охорони державної таємниці регулюються Конституцією України, законами України «Про інформацію» від 2 жовтня 1992 року, «Про державну таємницю» від 21 січня 1994 року. Працівника, якому скасовано допуск до державної таємниці, якщо виконання трудових чи службових обов'язків потребує доступу до державної таємниці, а переміщення на інше робоче місце чи іншу посаду неможливе, можна в передбаченому законодавством порядку перевести на іншу роботу або службу, не пов'язану з державною таємницею, чи звільнити. Зокрема, згідно статті 23 Закону України «Про державну таємницю» від 21 січня 1994 року, підставами для відмови у наданні допуску до державної таємниці є відсутність у громадянина обґрунтованої необхідності в роботі із секретною інформацією; сприяння громадянином діяльності іноземної держави, іноземної організації чи їх представників, а також окремих іноземців чи осіб без громадянства, що завдає шкоди інтересам національної безпеки України, або участі громадянина

в діяльності політичних партій та громадських організацій, діяльність яких заборонена у порядку, встановленому законом; відмова громадянина взяти на себе письмове зобов'язання щодо збереження державної таємниці, яка буде йому довірена, а також за відсутності його письмової згоди на передбачені законом обмеження прав у зв'язку з допуском до державної таємниці; наявність у громадянина судимості за тяжкі або особливо тяжкі злочини, не погашеної чи не знятої в установленому порядку; наявність у громадянина психічних розладів, які можуть завдати шкоди охороні державної таємниці, відповідно до переліку, затвердженого Міністерством охорони здоров'я України і Службою безпеки України. Крім того, у наданні допуску до державної таємниці може бути відмовлено також у разі повідомлення громадянином під час оформлення допуску недостовірних відомостей про себе; постійного проживання громадянина за кордоном або оформлення ним документів на виїзд для постійного проживання за кордоном; невиконання громадянином обов'язків щодо збереження державної таємниці, яка йому довірена або довірялася раніше. Громадянина, якому відмовлено у допуску до державної таємниці, якщо виконання трудових чи службових обов'язків вимагає доступу до державної таємниці, а переміщення на інше робоче місце чи іншу посаду неможливе, може бути в передбаченому законодавством порядку переведено на іншу роботу або службу, не пов'язану з державною таємницею, чи звільнено.

При вирішенні спорів про поновлення на роботі осіб, звільнених за порушення трудової дисципліни (п.3 ст.40 КЗпП України), необхідно з'ясувати, в чому конкретно проявилось порушення, що стало приводом до звільнення, чи могло воно бути підставою для розірвання трудового договору за пунктами 3, 4, 7, 8 ст.40 п.1 ст.41 КЗпП, чи додержані роботодавцем передбачені статтями 147(1), 148, 149 КЗпП правила і порядок застосування дисциплінарних стягнень, зокрема, чи не



закінчився встановлений для цього строк, чи застосовувалось вже за цей проступок дисциплінарне стягнення, чи враховувались при звільненні ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяна ним шкода, обставини, за яких вчинено проступок, і попередня робота працівника. За передбаченими п.3 ст.40 КЗпП України підставами працівник може бути звільнений лише за проступок на роботі, вчинений після застосування до нього дисциплінарного або громадського стягнення за невиконання без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку. При цьому враховуються ті заходи дисциплінарного стягнення, які встановлені чинним законодавством і не втратили юридичної сили.

Аналізуючи припинення трудового договору за п.4 ст.40 КЗпП України необхідно виходити з того, що прогулом визнається відсутність працівника на роботі як протягом усього робочого дня, так і більше трьох годин безперервно або сумарно протягом робочого дня без поважних причин (наприклад, у зв'язку з поміщенням до медвितверезника, самовільне використання без погодження з роботодавцем днів відгулів, чергової відпустки, залишення роботи до закінчення строку трудового договору чи строку, який працівник зобов'язаний пропрацювати за призначенням після закінчення вищого чи середнього спеціального учбового закладу).

Необхідно мати на увазі, що при звільненні за прогул (як і при іншому дисциплінарному звільненні) трудові відносини вважаються припиненими з першого дня невиходу на роботу, якщо працівник до часу видання наказу не працював, а отже, днем звільнення за таких обставин слід вважати останній день фактичної роботи. Якщо ж працівника після вчинення прогулу допустили до роботи, його можна звільнити і в будь-який інший день. Разом з тим, звільнення за вчинення працівником прогулу (в тому числі відсутність на роботі більше трьох годин протягом

робочого дня) без поважних причин є видом дисциплінарного стягнення і має застосовуватися з додержанням порядку, встановленого для застосування дисциплінарних стягнень.

Припинення трудового договору за п.5 ст.40 КЗпП України можливе при нез'явленні на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і пологах, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні. Варто пам'ятати, що за працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з трудовим каліцтвом або професійним захворюванням, місце роботи (посада) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності.

П. 6 ст.40 КЗпП України передбачає таку підставу припинення трудового договору, як поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу. Потрібно розуміти і порядок проведення звільнення за даною підставою, зокрема обов'язок роботодавця перед звільненням запропонувати працівнику іншу роботу на цьому ж підприємстві, установі чи організації.

Слід мати на увазі, що поновлення на роботі працівника допускається: а) за рішенням суду, якщо працівник був звільнений без законних підстав; б) за ініціативою власника у випадку встановлення ним факту звільнення працівника без законної підстави, або на вимогу органу нагляду за дотриманням законодавства в зв'язку з поновленням працівника на роботі.

При вивченні порядку проведення звільнення за п. 7 ст.40 КЗпП України слід мати на увазі, що з цих підстав можуть бути звільнені з роботи працівники за появу на роботі у нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння в будь-який час робочого дня, незалежно від того, чи були вони відсторонені від роботи, чи продовжували виконувати трудові обов'язки. При цьому нетверезий стан працівника або наркотичне чи токсичне

сп'яніння можуть бути підтверджені як медичним висновком, так і іншими видами доказів.

Відповідно до п.8 ст.40 КЗпП України роботодавець вправі розірвати трудовий договір з підстав вчинення працівником за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібного) майна власника, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу. До уваги при цьому не береться те, чи застосовувались до працівника раніше заходи дисциплінарного або громадського стягнення, в робочий чи неробочий час вчинене розкрадання.

Самостійними підставами припинення трудового договору є призов або мобілізація власника - фізичної особи під час особливого періоду (п.10 ст.40 КЗпП) та встановлення невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваний роботі протягом строку випробування (п.11 ст.40 КЗпП). При з'ясуванні цієї підстави звільнення необхідно мати на увазі, що (п.10 ст.40 КЗпП) стосується як самого працівника, так і власників - фізичних осіб, які здійснюють підприємницьку діяльність як самозайняті особи і укладають трудові договори з працівниками. Підставою для розірвання трудового договору є повістка військового комісаріату про призов або вступ на військову службу, мобілізаційне розпорядження. Початком проходження військової служби вважається день відправлення у військову частину з районного (міського) військового комісаріату – для громадян, призваних на строкову військову службу, громадян, призваних на військову службу під час мобілізації, на особливий період, або день зарахування до списків особового складу військової частини (військового навчального закладу, установи тощо) – для громадян, прийнятих за

контрактом, у тому числі військовозобов'язаних, які проходять збори, та резервістів під час мобілізації.

Вивчаючи порядок розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, потрібно мати на увазі, що однією з важливих гарантій захисту від незаконного звільнення є сформульована у ч.3 ст.40 КЗпП України заборона роботодавцю звільняти працівника у період його тимчасової непрацездатності або перебування у відпустці.

Досліджуючи додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, слід знати, що на підставі п.1 ст.41 КЗпП за одноразове грубе порушення трудових обов'язків трудовий договір може бути розірвано лише з керівником підприємства, установи, організації (філії, представництва, відділення, іншого відокремленого підрозділу), його заступниками, головним бухгалтером підприємства, установи, організації, його заступниками, а також із службовими особами митних органів, державних податкових інспекцій, яким присвоєно персональні звання, і службовими особами державної контрольно-ревізійної служби та органів контролю за цінами.

При вирішенні питання про поновлення на роботі осіб, звільнених за пунктами 1, 1-1 ст.41 КЗпП України, слід враховувати, що розірвання трудового договору з цих підстав є заходом дисциплінарного стягнення, а тому повинні застосовуватися вимоги статей 148, 149 КЗпП України щодо строків і порядку застосування дисциплінарних стягнень. Слід пам'ятати, що одноразове грубе порушення трудових обов'язків є оціночним поняттям, визначення якого не дається в законодавстві. Тому підставою для звільнення за п. 1 ст.41 КЗпП України може бути одноразове грубе порушення керівним працівником своїх трудових обов'язків, наприклад: таке, що пов'язане зі значними збитками для підприємства; навмисне порушення законодавства, що зумовило для підприємства значні наслідки (в даному випадку в наказі про звільнення повинен бути

вказаний конкретний факт порушення), несвоєчасне видання наказів, що призвели до негативних наслідків роботи підприємства (несвоєчасне розвантаження, що призвело до простою рухомого складу); умисні дії керівника підприємства, що призвели до банкрутства підприємства (штучне скорочення робочого місця, зниження норм виробітку).

За п.1-1 ст.41 КЗпП України трудовий договір може бути розірвано у разі винних дій керівника підприємства, установи, організації, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від установленого законом розміру мінімальної заробітної плати. При вирішенні спорів про поновлення на роботі осіб, звільнених за п. 2 і 3 ст.41 КЗпП України, слід враховувати, щ розірвання трудового договору з цих підстав не є заходом дисциплінарного стягнення і тому вимоги статей 148, 149 КзпП України про строк і порядок застосування дисциплінарних стягнень на ці випадки не поширюються.

Звільнення за п.2 ст.41 КЗпП України може вважатись обґрунтованим, якщо працівник, який безпосередньо обслуговує грошові або товарні цінності (зайнятий їх прийманням, зберіганням, транспортуванням, розподілом і т.п.) вчинив умисно або необережно такі дії, які дають роботодавцю підстави для втрати до нього довір'я (зокрема, порушення правил проведення операцій з матеріальними цінностями).

З підстав вчинення аморального проступку, несумісного з продовженням даної роботи (п.3 ст.41 КЗпП України), можуть бути звільнені лише ті працівники, які займаються виховною діяльністю. Таке звільнення допускається як за вчинення аморального проступку при виконанні трудових обов'язків, так і не пов'язаного з ними (вчинення такого проступку в громадських місцях або в побуті). Звільнення не може бути визнане правильним, якщо воно проведене лише внаслідок

загальної оцінки поведінки працівника, не підтвердженої конкретними фактами.

Додатковими підставами розірвання трудового договору є перебування всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції» у прямому підпорядкуванні у близької особи (п.4 ст.41 КЗпП). Зокрема, особи, уповноважені на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, відповідно до статті 27 Закону України «Про запобігання корупції» від 14 жовтня 2014 року, не можуть мати у прямому підпорядкуванні близьких їм осіб або бути прямо підпорядкованими у зв'язку з виконанням повноважень близьким їм особам. Це, проте, не стосується народних засідателів і присяжних; близьких осіб, які прямо підпорядковані один одному у зв'язку з набуттям одним з них статусу виборної особи; осіб, які працюють у сільських населених пунктах (крім тих, що є районними центрами), а також гірських населених пунктах. У разі виникнення обставин, що порушують наведені вимоги Закону, відповідні особи, близькі їм особи вживають заходів щодо усунення таких обставин у п'ятнадцятиденний строк. Потрібно знати, що в разі не усунення зазначених обставин у добровільному порядку, відповідні особи або близькі їм особи в місячний строк з моменту виникнення обставин підлягають переведенню в установленому порядку на іншу посаду, що виключає пряме підпорядкування. У разі неможливості такого переведення особа, яка перебуває у підпорядкуванні, підлягає звільненню із займаної посади.

Окремою додатковою підставою розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця є припинення повноважень посадових осіб (п.5 ст.41 КЗпП). Слід знати, що способом захисту порушених або оскаржуваних прав у таких категоріях спорів є позов про поновлення на посаді, зобов'язання усунути перешкоди у виконанні посадових обов'язків тощо відповідної посадової особи господарського товариства, а не позов про

визнання недійсним відповідного рішення загальних зборів акціонерів (учасників) товариства чи наглядової ради товариства. Тому спори, пов'язані з оскарженням рішень органів товариств, які стали підставою для звільнення посадової особи-найманого працівника, розглядаються в порядку цивільного судочинства. Слід звернути увагу на те, що, за п. 5 ст. 41 КЗпП України, підставою для розірвання договору є рішення вищого органу управління або виконавчого органу, що наділений повноваженнями з прийому/звільнення працівників: на підставі протоколу/рішення загальних зборів учасників здійснюється звільнення голови та членів виконавчого органу, голови ревізійної комісії (ревізора), а у разі створення ради товариства (спостережної ради) – голови й членів цієї ради; на підставі протоколу/рішення загальних зборів акціонерного товариства здійснюється припинення повноважень голови та членів наглядової ради, виконавчого органу, ревізійної комісії, ревізора акціонерного товариства, а також голови й членів іншого органу товариства, якщо створення такого органу передбачено статутом товариства; на підставі наказу/розпорядження виконавчого органу (директора тощо) здійснюється звільнення посадових осіб, до кола обов'язків яких, відповідно до посадової інструкції, належать організаційно-розпорядчі чи адміністративно-господарські функції (головний бухгалтер, головний інженер, начальник управління кадрового та документального забезпечення тощо). Судова практика виходить також з того, що припинення повноважень посадової особи є самостійною підставою для звільнення працівника й не пов'язане зі строковістю/безстроковістю трудового контракту. Суди при розгляді спорів даної категорії справ звертають увагу на те, що у цьому разі позивач звертається до суду за захистом своїх трудових прав як найманого працівника, а не акціонера (учасника) господарського товариства.

При вивченні даного питання потрібно з'ясувати порядок оформлення звільнення та проведення розрахунку з працівниками, звернути увагу на процедуру звільнення, випадки і порядок отримання згоди виборного органу первинної профспілкової організації на розірвання трудового договору, підстави та розмір виплати працівнику вихідної допомоги.

### **Методичні рекомендації до вивчення теми «Робочий час і час відпочинку»**

Опрацювання даної теми, в першу чергу слід розпочати із з'ясування поняття «робочий час» та виокремлення його ознак. Зверніть увагу на те, що в КЗпП не міститься визначення поняття «робочий час», на відміну від трудового законодавства, де воно вживається в наступних значеннях: 1) «як норма тривалості робочого часу працівників»; 2) «як час, протягом якого працівник згідно з розпорядком робочого дня, графіком змінності повинен перебувати на своєму або іншому вказаному йому робочому місці й виконувати трудові обов'язки»; 3) «як фактично відпрацьований робочий час, який підлягає обліку в таблиці обліку робочого часу та в інших документах».

Дотримання норм трудового права щодо робочого часу та часу відпочинку є обов'язком, належним обома сторонам трудового договору - як працівнику, так і роботодавцю. Працівники зобов'язуються використовувати весь робочий час для виконання своєї трудової функції, а роботодавці своєю чергою зобов'язані так організувати цей процес та створити всі необхідні умови для того, щоб не порушити право працівників на відпочинок. Варто знати, що вимірниками робочого часу є робочий день, робочий тиждень та робоча зміна.

Акцентуйте увагу на тому, що «основним критерієм класифікації робочого часу виступає його тривалість». Трудовим законодавством встановлюються такі види робочого часу: «нормальної тривалості, неповний робочий час, скорочений



робочий час». КЗпП встановлює, що «нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень як при 5-денному, так і при 6-денному робочому тижні». Чинне законодавство не містить заборони «встановлювати для працівників при укладенні колективного договору меншу тривалість робочого часу», так само і за трудовим договором тривалість робочого часу може бути зменшена. Неповний робочий час - це робочий час, тривалість якого менша порівняно з нормальною чи скороченою тривалістю, з оплатою пропорційно відпрацьованому часу. КЗпП передбачено, що «неповний робочий час може встановлюватися за угодою сторін як при вступі на роботу, так і безпосередньо в період роботи». З'ясуйте, для яких категорій осіб за їх ініціативою неповний робочий час встановлюється в обов'язковому порядку. Також слід знати і те, що працівники, які працюють неповний робочий час, мають такий самий обсяг трудових прав, як і інші працівники, що працюють на умовах нормального робочого часу. В свою чергу скорочена тривалість робочого часу – це вид робочого часу, який є обов'язковим для роботодавця, тривалість його згідно із законодавством, менша нормального робочого часу, проте з оплатою в повному обсязі. Важливо знати, що скорочений робочий час встановлюється законодавством тільки для окремих категорій працівників, зокрема для «неповнолітніх, осіб, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці, а також тих, чия робота пов'язана з підвищеним інтелектуальним і нервовим напруженням».

Приділіть увагу питанню зменшення тривалості робочого часу напередодні святкових і вихідних днів, у нічний час. Згідно чинного законодавства, «за загальним правилом напередодні святкових та неробочих днів тривалість роботи працівників скорочується на одну годину, напередодні вихідних днів тривалість роботи при шестиденному робочому тижні не може перевищувати п'ять годин». Що стосується роботи у нічний час,

якою вважається робота з десятої години вечора до шостої години ранку, то вона розглядається в трудовому праві скоріше як виняток, адже така робота може значно погіршити стан здоров'я працівника. Тому з'ясуйте, для яких категорій працівників трудовим законодавством встановлюються обмеження або повна заборона до застосування роботи у нічний час.

Далі зосередьтеся на питанні режиму і обліку робочого часу. Під режимом робочого часу розуміється розподіл роботи протягом конкретного календарного періоду (добі, тижня, місяця). Режим робочого часу передбачає структуру робочого тижня, початок і закінчення щоденної роботи, тривалість і правила чергування змін, час і тривалість перерв, встановлення гнучкого режиму роботи, ненормований робочий час, роздроблений робочий день, вахтовий метод організації роботи тощо. Зверніть увагу на те, що режим роботи кожного підприємства (установи, організації) визначається актами локальної нормотворчості, окрім окремих елементів режиму робочого часу, що визначаються на рівні держави.

Особливу увагу необхідно звернути на гнучкий режим робочого часу, «який може бути встановлений на визначений строк або безстроково за погодженням між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом як при прийнятті на роботу, так і безпосередньо в її процесі». Згідно з положеннями КЗпП, «на час загрози поширення епідемії, пандемії або на час загрози іншого характеру (військового, техногенного, природного) умова про дистанційну (надомну) роботу та гнучкий режим робочого часу може встановлюватися у наказі (розпорядженні) власника або уповноваженого ним органу. При цьому укладення трудового договору про дистанційну (надомну) роботу у письмовій формі не є обов'язковим».

Також необхідно проаналізувати особливості організації праці за умов гнучкого режиму робочого часу, встановлені чинним законодавством. Акцентуйте увагу на тому, що «гнучкий режим робочого часу може передбачати такі види робочого часу, як фіксований час та змінний час. При фіксованому робочому часі працівник обов'язково повинен бути присутнім на робочому місці та виконувати свої посадові обов'язки, а при змінному робочому часі працівник на власний розсуд визначає періоди роботи в межах встановленої норми тривалості робочого часу. Також працівнику надається час перерви для відпочинку і харчування». Зауважте, що «обов'язок обліку робочого часу в даному випадку забезпечується власником або уповноваженим ним органом».

Зверніть увагу на випадки, в яких встановлення гнучкого режиму робочого часу є неможливим, зокрема, «коли це обумовлено специфікою діяльності підприємства, установи, організації або у випадку, коли такий режим є несумісним з вимогами щодо безпечних умов праці працівників». Також важливо знати, що «застосування гнучкого режиму робочого часу не передбачає змін в нормуванні та оплаті праці, а також не впливає на обсяг трудових прав працівників».

Важливе значення в контексті даного питання має з'ясування поняття та ознак дистанційної (надомної) роботи. Зауважте, що «дистанційна (надомна) робота передбачає таку форму організації праці, коли робота виконується працівником за місцем його проживання чи в іншому місці на його вибір, у тому числі за допомогою ІКТ, але поза приміщенням роботодавця». Також зверніть увагу на умови виконання дистанційної (надомної) роботи, що передбачені трудовим законодавством: «1) працівники наділені правом розподіляти робочий час на свій розсуд; 2) на них не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не передбачено у трудовому договорі; 3) виконання такої роботи не тягне за собою будь-яких

обмежень обсягу трудових прав працівників; 4) оплата дистанційної роботи здійснюється в повному обсязі та в строки, визначені діючим трудовим договором, крім випадків, коли працівник і роботодавець письмово не домовились про інше».

Облік робочого часу являє собою фіксацію відпрацьованого часу і заявлення на роботу у встановлений час. Розгляньте види обліку робочого часу (поденний, тижневий і підсумований) та їх особливості.

Окремої уваги потребує питання роботи понад встановлену тривалість. Потрібно знати, що понаднормовими вважаються роботи понад встановлену тривалість робочого часу, які виконуються на підставі наказу (розпорядження) роботодавця у випадках, визначених законодавцем. З'ясуйте, в яких випадках можливе застосування понаднормових робіт, порядок їх проведення, а також які роботи не вважатимуться понадурочними.

Не менш важливе під час вивчення даної теми питання правового регулювання часу відпочинку. Часом відпочинку вважається проміжок часу, протягом якого працівник згідно із чинним законодавством та локальними нормативно-правовими актами «вільний від виконання трудових обов'язків і який він має право використовувати на власний розсуд». Слід знати, що законодавством передбачено такі види часу відпочинку як «перерви протягом робочого дня (зміни); щоденний відпочинок (міжзмінна перерва); вихідні дні (щотижневий відпочинок); святкові неробочі дні; щорічна і додаткова відпустки». Кожне підприємство (установа, організація) встановлює конкретні умови та порядок надання часу відпочинку у відповідних локальних нормативних актах.

Далі зосередьтеся на такому виді часу відпочинку, як «відпустка, яка обчислюється в календарних днях і надається працівникам із збереженням їх місця роботи і заробітної плати». Право на відпустки гарантується Конституцією України, КЗпП та

Законом України «Про відпустки». Воно належить «всім громадянам України без виключення, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності чи галузі, а також працюють у фізичних осіб за трудовим договором. На рівні з громадянами України право на відпустки мають також іноземці та особи без громадянства, які працюють на території України на законних підставах».

Трудовим законодавством встановлена «заборона заміни відпустки грошовою компенсацією, крім випадків, передбачених ст.24 Закону України «Про відпустки» та статтею 83 КЗпП». «У разі звільнення (за винятком звільнення за порушення трудової дисципліни) працівник має право скористатися невикористаною відпусткою з наступним звільненням. Датою звільнення у зазначеному випадку вважатиметься останній день відпустки».

Сфокусуйтеся на порядку надання відпусток. За загальним правилом, «якщо працівник працює на підприємстві перший рік, то відпустка надається після закінчення шести місяців безперервної роботи на даному підприємстві». Щорічна відпустка надається за кожний робочий рік (12 місяців). З'ясуйте і те, в яких випадках на прохання працівника може надаватися відпустка до настання шести місяців безперервної роботи. Потрібно знати категорії працівників, які мають право на одержання відпустки в будь-який зручний для них час. При цьому відпустка переноситься чи підлягає продовженню в наступних випадках: при тимчасовій непрацездатності; при виконанні працівником державних чи суспільних обов'язків; в інших передбачених законодавством випадках. Суттєво знати також і те, що дострокове відкликання працівника з відпустки допускається тільки за його згодою, а сам факт відкликання з відпустки оформляється наказом (розпорядженням) керівника, в якому вказується, коли працівнику буде надана частина відпустки, що залишилася.

Зверніть увагу на те, що законодавством передбачені такі види відпусток, як щорічна відпустка; додаткові відпустки у зв'язку із навчанням; творча відпустка; відпустка для підготовки та участі у змаганнях; соціальні відпустки; відпустки без збереження заробітної плати. Важливо розглянути підстави і порядок надання окремих видів відпусток.

Слід знати, що щорічна оплачувана відпустка надається працівникам тривалістю не менше 24 робочих днів. Роботодавці, виходячи зі своїх виробничих і економічних можливостей, можуть встановлювати більшу тривалість щорічної відпустки, закріплюючи це в локальних актах і трудових договорах (контрактах). Залежно від тривалості, окрім мінімальної календарної щорічної відпустки (тривалістю 24 дні), виділяють також подовжену щорічну відпустку. Цей вид відпустки надається окремим категоріям працюючих з врахуванням характеру та специфіки їх трудової функції (наприклад, керівні, педагогічні, наукові працівники). Розглянуті види відпусток отримали назву основних. Поряд з основними щорічними відпустками законодавством про працю передбачене право на щорічні додаткові відпустки, що надаються: «1) працівникам, які зайняті на роботах зі шкідливими та важкими умовами праці; 2) працівникам за особливий характер праці; 3) працівникам з ненормованим робочим днем». Акцентуйте увагу на тому, що «колективним чи трудовим договором встановлюється конкретна тривалість додаткової відпустки, яка надається за роботу зі шкідливими та важкими умовами праці, залежно від результатів атестації робочих місць із умов праці та часу зайнятості працівників в цих умовах». В свою чергу «колективним чи трудовим договором встановлюється конкретна тривалість щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці залежно від часу зайнятості працівника в цих умовах». Також варто з'ясувати категорії працюючих, яким надається такий вид, відпустки та їх тривалість.

Особливої уваги потребує опрацювання порядку надання додаткових відпусток у зв'язку із навчанням. Тому з'ясуйте, яким категоріям працівників вони надаються та від чого залежить її тривалість. «Для закінчення написання дисертації, підручника, монографії, довідника і т.п. працівникам за основним місцем їх роботи можуть надаватися творчі відпустки. Працівникам, які братимуть участь у всеукраїнських та міжнародних спортивних змаганнях, надається відпустка для підготовки та безпосередньої участі в таких змаганнях». Слід опрацювати тривалість, порядок, умови надання та оплати цих видів відпусток.

Значну увагу приділіть і видам соціальних відпусток, до яких належать наступні відпустки: «у зв'язку з вагітністю та пологами; по догляду за дитиною до досягнення нею 3-річного віку; у зв'язку з усиновленням дитини; додаткова відпустка працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - інваліда з дитинства підгрупи А І групи». Порядок надання соціальних відпусток, їх тривалість встановлено у відповідному Законі.

Одним із видів відпусток, що не залежить від основної щорічної відпустки, а підстави її надання не пов'язані із виконанням роботи, є відпустка без збереження заробітної плати. Такий вид відпусток може надаватися за сімейними обставинами та іншими поважними причинами працівнику за його заявою і з дозволу керівника. Як правило, надаються вони для відновлення працездатності, зміцнення стану здоров'я, виховання дітей, задоволення власних потреб тощо. Важливо зосередитися на тому, кому і в якому порядку надаються такі відпустки.

### **Методичні рекомендації до вивчення теми « Оплата праці»**

При вивченні даної теми необхідно звернутися до заробітної плати як правової категорії, яка розкриває права та обов'язки сторін трудових відносин з питань оплати праці. Вона, є, насамперед однією з істотних умов договору, визначених

сторонами трудового договору, і в силу цього обов'язкова для застосування.

Необхідно звернути увагу на те, що трудове законодавство застосовує часто в якості поняття: «заробітна плата» та «оплата праці». З правового погляду поняття заробітна плата більш доцільне, так як вказана категорія розкриває сутність найманої праці. Заробітна плата – це оплата за роботу, яку виконує працівник за відповідною професією, спеціальністю, кваліфікацією, що визначена трудовим договором (контрактом). Цим вона відрізняється від доплат, надбавок, гарантійних і компенсаційних виплат, а також прибутку, який отримується в процесі праці.

Необхідно звернутися до структури заробітної плати, яка містить: «основну заробітну плату; додаткову заробітну плату: інші заохочувальні та компенсаційні виплати».

Розкриваючи питання способів правового регулювання оплати праці (державного та договірного), необхідно уявити, що на державному рівні держава встановлює основні принципи правового регулювання заробітної плати, які одночасно є і соціальними гарантіями для працівників.

«Відповідно до законодавства про оплату праці, договірне регулювання оплати праці працівників підприємств, установ, організацій здійснюється на основі системи угод, що укладаються на різних рівнях правового регулювання.

Переходячи до питання тарифної системи, необхідно розкрити її поняття, під яким належить розуміти систему організаційно-правових норм (тарифів), установлених у колективних договорах, тарифних угодах, а також централізованими нормативними актами з метою регулювання заробітної плати відповідних груп працівників у залежності від складності та умов праці, значущості, інтенсивності та характеру виробництва, природно-кліматичних умов, у яких функціонують підприємства, установи, організації.



Необхідно уявити, що «тарифна система оплати праці використовується при розподілі робіт залежно від їх складності, а працівників - залежно від кваліфікації та за розрядами тарифної сітки. Вона є основою для формування та диференціації розмірів заробітної плати».

Окрему увагу необхідно зосередити на тарифній системі оплати праці, яка включає: «тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і професійні стандарти (кваліфікаційні характеристики)».

Необхідно усвідомити, що «тарифна сітка –це сукупність кваліфікаційних тарифних розрядів та відповідних їм тарифних коефіцієнтів, за якими визначається розмір тарифних ставок оплати праці працівників у залежності від складності виконуваних робіт та кваліфікації працівників.

Основними характеристиками тарифної сітки є: кількість розрядів; діапазон тарифних коефіцієнтів; характер зміни тарифних коефіцієнтів». Необхідно акцентувати увагу на тому, що «тарифна сітка завжди формується на основі тарифної ставки робітника першого розряду». Вона показує, наскільки тарифна ставка працівника 1 розряду менша від тарифної ставки працівника відповідного розряду.

Тарифна сітка є елементом тарифної системи, шкалою, що «визначає співвідношення розмірів тарифних ставок залежно від кваліфікації (розряду) і складності виконуваних робіт». «Тарифна сітка повинна охоплювати працівників всіх професій і посад, що працюють на підприємстві: від некваліфікованих (I тарифний розряд) до керівників (найвищий тарифний розряд). Кількість розрядів залежить від специфіки діяльності підприємства, професійного складу працівників і їх кваліфікованості». «Підприємство самостійно розробляє тарифну сітку. Держава встановлює Єдину тарифну сітку розрядів і коефіцієнтів з оплати праці лише для установ і організацій бюджетної сфери».

Наступним елементом тарифної системи є тарифні ставки 1-го розряду, що визначають мінімальну оплату найбільш простої, некваліфікованої праці за одиницю часу. Залежно від обраної одиниці часу ставки 1-го розряду бувають подинні, погодинні, іноді місячні.

Тарифні ставки залежно від умов праці поділяються на три категорії: «основні тарифні ставки, тарифні ставки на важких і шкідливих роботах і тарифні ставки на особливо важких і особливо шкідливих роботах». Їх розмір збільшується зі збільшенням тяжкості та шкідливості умов праці.

Тарифні ставки в багатьох галузях диференціюються залежно від напруженості праці.

Наступним елементом тарифної системи є схеми посадових окладів, які являють собою перелік посад та відповідних посадових окладів, які визначаються, зазвичай, у вигляді верхньої і нижньої межі посадового окладу за кожною посадою.

Наступним елементом тарифної системи є професійні стандарти (кваліфікаційні характеристики).

«Професійний стандарт - це затверджені в установленому порядку вимоги до кваліфікації працівників, їх компетентності, що визначаються роботодавцями і слугують основою для формування професійних кваліфікацій» (ст. 33-1 Закону України «Про професійно-технічну освіту» від 10.02.1998). Мета професійного стандарту - систематизувати трудові дії, що виконує працівник на робочому місці, шляхом їх аналізу та викладення у формі відповіді на запитання «що робить?».

*Звертаючись до питання системи оплати праці необхідно виходити з того, що це встановлений спосіб нарахування працівникам заробітної плати. Системи заробітної плати розрізняються об'єктом нарахування заробітку в залежності від двох способів виміру кількості затраченої праці: в залежності від часу і в залежності від кількості виготовленої*

продукції (виконаних операцій). У відповідності з цим виділяються погодинна та відрядна системи оплати праці. Необхідно звернути увагу, що поряд із зазначеними двома основними системами оплати праці застосовується додаткова система – преміальна. Ця система самостійно не функціонує, а поєднується з почасовою або відрядною системою.

Потрібно пам'ятати, що конкретний вибір системи оплати праці залежить від багатьох факторів, найчастіше має місце при укладенні колективних договорів та угод.

Відрядна система оплати праці має свої різновиди: колективну (бригадну) відрядну оплату праці, акордну, відрядно-прогресивну, непряму відрядну оплату.

Необхідно більше приділити уваги премії як однієї зі складових заробітної плати, яка виплачується працівникам за результатами їх трудової діяльності. Розрізняють премії, обумовлені системою оплати праці, і премії, які не обумовлені системою оплати праці. Особливим атрибутом преміальної системи є показник преміювання, який, перш за все, визначає якісні та кількісні характеристики, при виконанні яких у працівника виникає суб'єктивне право на одержання премії.

Необхідно звернути увагу на те, що порядок, питання преміювання є безпосередньо предметом розгляду колективних переговорів, а тому має обов'язково бути погоджений з виборним органом первинної профспілкової організації, який є представником інтересів найманих працівників. У більшості випадків, на практиці, положення про преміювання включається як додаток до колективного договору підприємства, установи, організації.

Потрібно звернути увагу на те, що премії та винагороди, які не обумовлені системою оплати праці, хоч і мають цільове призначення, та все ж таки, є мірою матеріального заохочення. Такі премії та винагороди включають: премії, що мають одноразовий характер; винагороди за підсумками роботи за рік;

винагороди за виконання особливо важливих робіт. Розкриваючи питання місця і строків виплати заробітної плати, необхідно акцентувати увагу на тому, що при виплаті заробітної плати власник підприємства, установи, організації зобов'язаний у письмовій формі повідомляти кожного працівника про складові частини заробітної плати, що належить йому до виплати за відповідний період, про розміри і підстави утримань, а також розмір загальної грошової суми, що підлягає виплаті.

Необхідно мати на увазі, що «заробітна плата має виплачуватися працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором, але не рідше двох разів на місяць. Проміжок часу між виплатами повинен становити не більше 16 календарних днів. Конкретні дні та строки виплати заробітної плати встановлюються в колективному договорі чи визначаються наказом по підприємству із зазначенням числа місяця».

Окрему увагу необхідно звернути на те, що власнику або уповноваженому ним органу надано право здійснювати відповідні відрахування із заробітної плати працівника, що передбачені чинним законодавством, «для покриття його заборгованості перед підприємством, установою, організацією». При цьому захист прав працівників забезпечується шляхом встановлення законодавчих підстав таких відрахувань та встановлення умов, за яких вони здійснюються.

Переходячи до питання гарантійних і компенсаційних виплат, потрібно чітко усвідомити, що гарантійними називаються передбачені законом виплати за періоди, коли працівник з поважних причин фактично не виконував своїх трудових обов'язків. Такі виплати встановлюються на час виконання державних або громадських обов'язків, для працівників, що направляються на підвищення кваліфікації, для працівників, які направляються на обстеження до медичного закладу, для донорів, для працівників-авторів винаходів,

корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій тощо.

На відміну від гарантійних виплат, компенсаційними називаються виплати, які мають за мету відшкодувати (компенсувати) працівнику витрати, пов'язані або з виконанням ним трудових обов'язків, або з переїздом при переведенні і прийнятті на роботу в іншу місцевість. Такі виплати здійснюються при відрядженнях, направленні на роботу після закінчення відповідних професійних навчальних закладів, використанні працівником своїх інструментів для потреб підприємства, транспортних засобів та іншого майна при виконанні трудових обов'язків. Компенсаційні виплати в ряді випадків проводяться з гарантійними виплатами.

### **Методичні рекомендації до вивчення теми «Дисципліна праці»**

При вивченні теми необхідно звернути увагу на те, що дисципліну праці як правову категорію прийнято розглядати у декількох аспектах: як принцип трудового права; як один із елементів трудового правовідношення; як фактичну поведінку працівників, тобто рівень дотримання ними дисципліни праці; як один із інститутів трудового права. Так, у якості останнього трудова дисципліна є сукупністю правових норм, що регулюють внутрішній трудовий розпорядок та визначають трудові права та обов'язки працівників та роботодавців. Обов'язки працівників щодо дотримання дисципліни праці та право роботодавця вимагати від перших виконання тільки тих обов'язків, що обумовлені трудовим договором та визначені трудовим законодавством, а також локальними актами визначають трудову дисципліну у якості вагомого принципу трудового права. Водночас обов'язок із дотримання вимог правил внутрішнього трудового розпорядку конкретного підприємства, установи чи організації є проявом дисципліни праці у якості елемента

трудового правовідношення. Рівень же дотримання трудових обов'язків працівниками є трудовою дисципліною в аспекті фактичної поведінки.

Належний рівень фактичної поведінки працівників забезпечується шляхом створення відповідних організаційних та економічних умов, а також методами виховання, переконання та заохочення. Тому до методів забезпечення трудової дисципліни відносять: заохочення, примус, економічний метод та організаційний.

При вивченні даного питання потрібно звернути увагу, що дисципліна праці взаємопов'язана з технологічною та виробничою дисципліною. Виробнича дисципліна означає загальний порядок на виробництві. Окрім трудової дисципліни, до неї включається забезпечення чіткої та ритмічної роботи підприємства, забезпечення працюючих осіб сировиною, інструментами, матеріалами, роботою без простоїв тощо. Роботодавець відповідає за виробничу дисципліну, а працівники відповідають лише за порушення трудової дисципліни.

Технологічна дисципліна є частиною трудової дисципліни і полягає в дотриманні технологічних правил та норм на виробництві.

Вивчаючи дану тему, потрібно з'ясувати, що таке внутрішній трудовий розпорядок на підприємстві, установі або організації. Так, його визначають як «додержання працівником у процесі виконання трудових функцій визначеного нормами трудового права порядку організації праці». При чому сам внутрішній трудовий розпорядок є предметом централізованого та локального правового регулювання. На конкретному підприємстві він визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку, які згідно КЗпП України затверджуються трудовим колективом за поданням роботодавця та профспілки, якщо така створена на підприємстві, установі чи організації. Вони розробляються відповідно до вимог чинного законодавства

та враховують специфіку діяльності роботодавця відповідної організаційної форми. Правила внутрішнього трудового розпорядку поширюються на усіх осіб, що працюють на підприємстві, установі чи організації на підставі трудового договору (контракту). Відповідно до них розробляються та приймаються графіки змінності та ін. локальні акти. Правила внутрішнього трудового розпорядку розміщуються в місцях, вільно доступних для загального огляду. У них зокрема визначаються й обов'язки працівників, які прийнято поділяти на: «обов'язки з виконання трудових функцій (виконувати роботу, обумовлену трудовим договором, продуктивно використовувати робочий час, своєчасно і точно виконувати розпорядження роботодавця тощо); обов'язки додержуватися правил поведінки, які забезпечують нормальний трудовий процес (режиму роботи, правил охорони праці, техніки безпеки, гігієни праці, виробничої санітарії, утримувати своє робоче місце в чистоті та порядку, бережливо ставитись до майна власника тощо)». Крім того, потрібно звернути увагу, що обов'язки працівників визначаються не тільки правилами внутрішнього трудового розпорядку, а й посадовими та технологічними інструкціями, а також інструкціями з охорони праці, пожежної безпеки. Щодо обов'язків окремих працівників, то роботодавець також вправі видавати накази.

Щодо обов'язків роботодавця, то про них велась мова у темі «Суб'єкти трудового права». Водночас потрібно наголосити, що обов'язки особи, що обіймає посаду керівника підприємства, установи чи організації, визначаються також і Довідником кваліфікаційних характеристик професій працівників.

Аналізуючи положення законодавства про дисципліну праці, потрібно звернути увагу, що для окремих категорій працівників у визначених галузях економіки діють положення та статuti про дисципліну, наявність яких певним чином обумовлюється тяжкістю наслідків порушення трудової

дисципліни працівниками. Чинний КЗпП України не визначає особливості суб'єктів, на яких поширюються такі статuti та положення та не надає переліку галузей, в яких вони діють. Серед зазначених статутів та положень можна назвати наступні: Дисциплінарний статут прокуратури України, затверджений постановою Верховної Ради України від 6 листопада 1991 р.; Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 26 січня 1993 р.; Положення про дисципліну працівників гірничих підприємств, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 13 березня 2002 р.; Статут про дисципліну працівників спеціальних (воєнізованих) аварійно - рятувальних служб, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 12 жовтня 2000 р. та ін.

Указані особливі акти про дисципліну праці поширюються тільки на конкретно визначені категорії працівників, що працюють у відповідних галузях. Наприклад, Дисциплінарний статут прокуратури України поширюється на прокурорсько-слідчих працівників та працівників навчальних, наукових та інших установ прокуратури та визначає їх трудову дисципліну, а ось Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту, навпаки – не поширюється на працівників, які здійснюють обслуговування та не забезпечують рух безпосередньо.

Потрібно звернути увагу, що існування зазначених статутів та положень не виключає прийняття правил внутрішнього трудового розпорядку на підприємствах, установах або організаціях.

Також при опануванні даної теми потрібно приділити увагу питанню заходів заохочення та порядку їх застосування. Так, згідно зі ст. 143 КЗпП України, «до працівників підприємств, установ, організацій можуть застосовуватися будь-які заохочення, що містяться в затверджених трудовими



колективами правилах внутрішнього трудового розпорядку». Як демонструє практика, до основних заходів заохочення не матеріального характеру належать оголошення працівникам подяки або нагородження почесною грамотою, занесення прізвища працівника до Книги пошани та на Дошку пошани, а до заходів матеріального характеру преміювання або нагородження коштовним подарунком; нагородження почесною грамотою; занесення в Книгу пошани та на Дошку пошани. Конкретні види заохочення, що застосовуються до працівників визначеного підприємства, установи чи організації, встановлюються правилами внутрішнього трудового розпорядку. До речі, своєрідним засобом заохочення може бути дострокове зняття з працівника дисциплінарного стягнення.

Звісно, що статутами та положеннями про дисципліну праці також визначаються заходи заохочення, що застосовуються до працівників на яких поширюється дія зазначених статутів та положень. Так, згідно з Дисциплінарним статутом прокуратури України, «прокурорсько-слідчі працівники та працівники інших установ прокуратури заохочуються подякою, грошовою премією, подарунком, цінним подарунком, достроковим присвоєнням класного чину або підвищенням у класному чині, нагородженням нагрудним знаком «Почесний працівник прокуратури України». Окрім зазначених актів, що регулюють порядок заохочення працівників за сумлінну працю, він може бути предметом й договірному регулюванню (зокрема, укладаючи трудовий контракт сторони можуть обумовити й додаткові заходи заохочення за умови належного виконання працівником своїх обов'язків).

Окремо слід наголосити на порядку заохочення. Так, заохочення працівників за сумлінну працю застосовуються роботодавцем разом або за погодженням з профспілками, якщо останні створені та діють на підприємстві, установі або організації. При цьому законодавство не встановлює

максимальну кількість заохочень, що можуть одночасно застосовуватись до працівників. Про застосування заходів заохочення до працівника роботодавець видає наказ або розпорядження, що доводиться до відома всього трудового колективу. Окрім того, такі заходи заохочення заносяться до трудової книжки, на відміну від дисциплінарних стягнень, а за особливі трудові заслуги працівники представляються для заохочення до вищих органів з метою нагородження їх орденами, медалями, почесними грамотами та ін.

Потрібно звернути увагу, що протягом дії дисциплінарного стягнення до працівника за сумлінну працю не застосовуються засоби заохочення.

Отже, заходи заохочення можна класифікувати за способом їх впливу на працівників на моральні та матеріальні; за сферою дії – на загальні та спеціальні; за суб'єктом, що їх застосовує, – заохочення, що застосовуються роботодавцем та ті, що застосовуються державними органами.

Вагомим питанням при вивченні даної теми є «Дисциплінарна відповідальність». Остання є одним із видів юридичної відповідальності, а тому їй притаманні її ознаки. Сама ж дисциплінарна відповідальність полягає в обов'язку працівника, який не виконав чи неналежно виконав свої обов'язки, понести відповідальність, визначену нормами трудового законодавства.

Необхідно пам'ятати, що підставою для притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності є дисциплінарний проступок, визначення якого чинне трудове законодавство не містить. Водночас науковцями він визначається як протиправне невиконання чи неналежне виконання працівником своїх трудових обов'язків. Дисциплінарний проступок є трудовим правопорушенням, має відповідний склад: суб'єкт, суб'єктивна сторона, об'єкт, об'єктивна сторона. Саме працівник, який вчинив

дисциплінарний проступок, і є його суб'єктом. У теорії трудового права суб'єктів дисциплінарного проступку класифікують на загальних та спеціальних залежно від того, які норми трудового законодавства на нього поширюються.

Внутрішній трудовий розпорядок, а точніше – трудові обов'язки становлять об'єкт дисциплінарного проступку. Обов'язки можуть носити як загальний характер, так й індивідуальний. Загальні обов'язки визначені законодавством про працю, правилами внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи чи організації, і їх виконувати повинні усі особи, які мають статус працівника. Індивідуальні ж обов'язки визначаються посадовими інструкціями та можуть обумовлюватися у трудовому договорі (контракті), тому їх виконувати повинен конкретно визначений працівник. Не можливо притягти до дисциплінарної відповідальності працівника за невиконання обов'язків, які йому не належать.

Вина працівника, яка розкривається через психічне ставлення особи до вчиненої дії або бездіяльності, складає суб'єктивну сторону дисциплінарного проступку. Вина може виражатись як у формі умислу, та і у формі необережності. Умисел існує тоді, коли працівник усвідомлював протиправний характер своїх дій або бездіяльності, передбачав його шкідливі наслідки і бажав їх настання (або свідомо припускав можливість їх настання). Якщо ж працівник усвідомлював протиправність своєї поведінки, але легковажно розраховував на те, що шкідливі наслідки не настануть, хоча міг і повинен був їх передбачити – має місце необережність.

Об'єктивну сторону дисциплінарного проступку утворюються такі складові, як протиправна поведінка, шкідливі наслідки та причинний зв'язок між протиправною поведінкою суб'єкта та шкідливих наслідків. Розрізняють два види дисциплінарної відповідальності: загальну та спеціальну.

Потрібно запам'ятати, що дисциплінарна відповідальність у трудовому праві може бути двох видів: загальна та спеціальна. Загальна дисциплінарна відповідальність поширюється на усіх осіб, за винятком тих, на яких поширюється спеціальна дисциплінарна відповідальність і настає на підставі КЗпП України та правил внутрішнього трудового розпорядку.

До спеціальної дисциплінарної відповідальності притягаються тільки окремі категорії працівників на підставі статутів і положень про дисципліну, а також спеціального законодавства. Аналізуючи спеціальну дисциплінарну відповідальність, необхідно звернутися до Пленуму Верховного Суду України п. 35 Постанови «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. № 9, положення якої вказують на те, що «при вирішенні трудових спорів членів кооперативів та їх об'єднань, колективних сільськогосподарських підприємств, фермерських господарств судам слід мати на увазі: якщо актами чинного законодавства про кооперативи й колективні сільськогосподарські підприємства або їх статутами чи іншими нормативно-правовими актами врегульовано питання про трудову дисципліну, види дисциплінарних стягнень і порядок їх застосування, то слід виходити з цих актів, а не із загальних положень КЗпП».

Якщо аналізувати відмінності між загальною та спеціальною дисциплінарною відповідальністю, то основними з-поміж них є: коло осіб, на яких вони поширюються; види дисциплінарних стягнень, що можуть застосовуватись до особи, що вчинила дисциплінарний проступок; коло осіб, уповноважені застосовувати дисциплінарні стягнення; порядок застосування дисциплінарного стягнення; порядок оскарження дисциплінарного стягнення.

Зокрема, щодо кола осіб, на яких поширюється дисциплінарна відповідальність, то вже наголошувалось, що до загальної дисциплінарної відповідальності можуть притягатись

усі особи, окрім тих, на яких поширюють свою дію спеціальні нормативно-правові акти про дисципліну праці, а до спеціальної – конкретно визначене зазначеними актами коло осіб.

Відносно видів дисциплінарних стягнень, то перелік останніх, які можуть застосовуватись до працівників у випадку їх притягнення до загальної дисциплінарної відповідальності, надається у КЗпП України (зокрема, це догана і звільнення). А ось статутами та положеннями про дисципліну праці, а також іншим спеціальним законодавством можуть передбачатися, окрім загальних дисциплінарних стягнень, й інші види. Наприклад, відповідно до Дисциплінарного статуту прокуратури України можуть застосовуватись такі види дисциплінарних стягнень: «догана; пониження в класному чині; пониження в посаді; позбавлення нагрудного знаку «Почесний працівник прокуратури України»; звільнення; звільнення з позбавленням класного чину».

Зверніть увагу, що у спеціальних нормативно-правових актах, що регламентують порядок застосування дисциплінарної відповідальності не рідко містяться вказівки, коли повинно застосовуватись те чи інше дисциплінарне стягнення.

Щодо осіб, що уповноважені застосувати дисциплінарні стягнення, то відносно можливості застосування загальної дисциплінарної відповідальності такою є особа, яка наділена дисциплінарною владою (правом прийняття та звільнення з роботи) на підприємстві, установі чи організації. Це може бути роботодавець або уповноважена ним особа. А ось до спеціальної дисциплінарної відповідальності можуть притягати також і вищестоящі органи (керівники), що наділені дисциплінарною владою. Наприклад, згідно Дисциплінарного статуту прокуратури України, «Генеральний прокурор має право застосовувати всі дисциплінарні стягнення, в повному обсязі, за винятком деяких випадків (позбавлення або пониження в класному чині державного радника юстиції І, 2, 3 класів

проводиться Президентом України за поданням Генерального прокурора України)».

Відносно порядку застосування дисциплінарних стягнень, то спеціальна дисциплінарна відповідальність передбачає застосування дисциплінарних стягнень в порядку дисциплінарного провадження.

При опануванні даної теми, необхідно наголосити, що відповідно до ст. 147 КЗпП України, «за порушення трудової дисципліни до працівника застосовується тільки один із заходів дисциплінарного стягнення - догана чи звільнення». Перелік дисциплінарних стягнень має вичерпний характер і тому роботодавці ні самостійно, ні навіть за згодою самого працівника ніяких додаткових дисциплінарних стягнень встановлювати не можуть. На практиці ж ситуація дещо інакша. Часто застосовуються такі незаконні види дисциплінарних стягнень, як штраф за запізнення на роботу чи часті перерви в роботі для задоволення особистих потреб, позбавлення надбавок до заробітної плати чи інших заходів заохочення та ін. Тому варто запам'ятати, що тільки для окремих категорій працівників можуть бути передбачені інші види дисциплінарних стягнень, ніж ті, що визначені КЗпП України. Такі дисциплінарні стягнення передбачені спеціальними нормативно-правовими актами.

При вивченні даного питання, необхідно взяти до уваги положення п.22 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. № 9, які констатують, що «звільнення працівника за систематичне невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення), а також за прогул (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин, за появу на роботі в нетверезому стані, у

стані наркотичного або токсичного сп'яніння, за вчинення за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібного) майна власника, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу, а також звільнення за одноразове грубе порушення трудових обов'язків керівником підприємства, установи, організації всіх форм власності (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступниками, головним бухгалтером підприємства, установи, організації, його заступниками, а також службовими особами митних органів, державних податкових інспекцій, яким присвоєно персональні звання, і службовими особами державної контрольно-ревізійної служби та органів державного контролю за цінами є дисциплінарними стягненнями». Тому звільнення за вказаними підставами є можливим тільки за дотримання всіх правил застосування дисциплінарних стягнень.

Особливу увагу необхідно звернути на порядок накладення дисциплінарних стягнень. Як уже вказувалось, право притягнення до дисциплінарної відповідальності належить особі, яка наділена дисциплінарною владою. Окрім цього, КЗпП України наголошує на необхідність дотримання строків при застосуванні дисциплінарних стягнень до працівників. Так, «стягнення застосовується роботодавцем безпосередньо після виявлення проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення». При чому період тимчасової непрацездатності або перебування працівника у відпустці до вказаного строку не включається. Проте, що конкретний працівник вчинив дисциплінарний проступок, повинно бути належним чином зафіксовано за допомогою різного роду актів, довідок, а також доповідних записок та ін. Не дивлячись на наявність фактів вчинення дисциплінарного проступку, роботодавець перед тим,

як застосувати дисциплінарне стягнення, повинен витребувати від працівника-порушника письмові пояснення. Звісно, працівник може відмовитись від надання таких пояснень. В останньому випадку, роботодавець повинен скласти акт про відмову від надання пояснень, що підписується особами, які засвідчують вказаний факт. При цьому така відмова працівника-порушника не перешкоджає керівнику притягнути його до дисциплінарної відповідальності, якщо виявлено і встановлено факт порушення трудової дисципліни таким працівником. При накладенні дисциплінарного стягнення повинні враховуватись такі аспекти, як тяжкість вчиненого проступку і відповідно заподіяна ним шкода, а також обставини, за яких вчинено проступок. Береться до уваги й попередня робота та поведінка працівника.

Наказ (розпорядження) про застосування дисциплінарного стягнення оголошується працівникові, щодо якого застосоване дисциплінарне стягнення. Строк дії дисциплінарного стягнення – один рік. Якщо на протязі цього року працівник не був підданий новому дисциплінарному стягненню, то старе втрачає силу і видавати наказу чи розпорядження для цього не потрібно. Потрібно звернути увагу, що законодавець встановлює максимальний строк дії дисциплінарного стягнення, мінімального ж строку не визначено. Тому у будь який термін, якщо працівник проявляє себе як сумлінний працівник, роботодавець може з власної ініціативи чи за клопотанням трудового колективу видати наказ (розпорядження) про зняття дисциплінарного стягнення з працівника до закінчення річного строку його дії.

Працівник з метою уникнення дисциплінарної відповідальності може подати заяву про звільнення за власним бажанням. Але це не позбавляє роботодавця права звільнити працівника за винні дії з підстав, передбачених законом, або



застосувати інше дисциплінарне стягнення до закінчення визначеного ст. 38 КЗпП України строку.

Потрібно мати на увазі той факт, що до деяких категорій працівників чинне законодавство передбачає особливості порядку притягнення до дисциплінарної відповідальності. Наприклад, «щодо дисциплінарної відповідальності суддів, підстави притягнення до вказаної відповідальності визначаються ст. 106 Закону України «Про судоустрій та статус суддів» від 02.06.2016 р. Причому скасування або зміна судового рішення не тягне за собою дисциплінарної відповідальності судді, який брав участь у його ухваленні, за винятком випадків, коли скасоване або змінене рішення ухвалено внаслідок умисного порушення норм права чи неналежного ставлення до службових обов'язків».

### **Методичні рекомендації до вивчення теми «Матеріальна відповідальність сторін трудового правовідношення»**

*При вивченні даної теми необхідно усвідомити, що у трудовому праві розрізняють матеріальну відповідальність працівників за шкоду, завдану майну підприємства, установи чи організації, та матеріальну відповідальність роботодавця відповідно за шкоду, що заподіяна здоров'ю чи майну працівника. Загальні правила щодо умов та порядку застосування матеріальної відповідальності містяться у статтях 130-138 КЗпП У. Так, ст. 131 наголошує, що «працівники зобов'язані бережливо ставитися до майна підприємства, установи, організації і вживати заходів до запобігання шкоді». При цьому власник або уповноважений ним орган зобов'язаний створити працівникам такі умови, що необхідні для нормальної роботи і забезпечення повного збереження дорученого їм майна.*

*Необхідно звернути увагу, що відповідно до чинного законодавства, підставою виникнення правовідносин з матеріальної відповідальності працівника є пряма дійсна шкода,*

заподіяна підприємству, установі, організації, спричинена винними протиправними діями (бездіяльністю) працівника. Суть матеріальної відповідальності працівників полягає у його обов'язку відшкодувати пряму дійсну шкоду, завдану ним роботодавцеві винними протиправними діями. Згідно з ч. 3 ст. 130 КЗпП України, матеріальна відповідальність працівників є окремим видом відповідальності за трудовим законодавством і настає незалежно від притягнення працівника за завдану ним шкоду до дисциплінарної, адміністративної чи кримінальної відповідальності.

**Матеріальна відповідальність працівників настає за підстави вчинення ним трудового правопорушення, що визначається як невиконання чи неналежне виконання працівником покладених на нього обов'язків, наслідком якого було завдання підприємству, установі чи організації прямої дійсної шкоди. Під умовами настання матеріальної відповідальності працівника розуміють наявність: прямої дійсної шкоди; протиправної поведінки працівника; вини в діях чи бездіяльності працівника; прямого причинного зв'язку між протиправною і винною дією чи бездіяльністю працівника і шкодою, яка настала.**

*Необхідно мати на увазі, що «під прямою дійсною шкодою розуміють погіршення або зниження цінності майна, необхідність для підприємства провести затрати на відновлення, придбання майна чи інших цінностей або провести зайві, тобто спричинені порушенням працівником трудових обов'язків, грошові виплати. На працівників не може бути покладена відповідальність за шкоду, яка відноситься до категорії нормального виробничо-господарського ризику, а також за шкоду, заподіяну працівником, що перебував у стані крайньої необхідності».* Потрібно запам'ятати, що тільки працівники, що є посадовими особами, можуть бути притягнені до матеріальної

відповідальності за неодержаний підприємством, установою чи організацією прибуток.

Під протиправною поведінкою працівника розуміють таку його поведінку, коли він не виконує чи не належним чином виконує свої трудові обов'язки, що визначені законодавством, правилами внутрішнього трудового розпорядку, посадовими інструкціями, трудовим договором, наказами або розпорядженнями роботодавця. Законодавством про працю передбачаються випадки, коли заподіяння шкоди підприємству не є протиправним, а тому не тягне матеріальної відповідальності працівників. Такі випадки можуть бути передбачені й у колективному договорі. Наприклад, якщо шкода завдана працівником при виконанні розпорядження керівника процесу праці чи роботодавця, якщо він не мав підстав сумніватися у його правомірності або якщо така шкода належить до категорії нормального виробничо-господарського ризику, а також, якщо шкода завдана працівником, який перебував у стані крайньої необхідності (ч. 4 ст. 130 КЗпП України).

Вина ж працівника виражається через його психічне ставлення до протиправного діяння, яке ним вчинюється та відповідно до його наслідків. Вина охоплює інтелектуальну та вольову ознаки від поєднання яких розрізняють такі форми вини, як умисел і необережність. У випадку притягнення працівника до матеріальної відповідальності форма його вини впливає на межі та вид вказаної відповідальності. Працівник не зобов'язаний доводити відсутність його вини у настанні негативних наслідків для роботодавця у вигляді шкоди. Довести наявність вини працівника – обов'язок роботодавця. При цьому причинний зв'язок між протиправною винною дією працівника чи бездіяльністю та майновою шкодою повинен бути прямим. Останнє означає, що завдана шкода безпосередньо і з неминучістю впливає саме з його дій чи бездіяльності, і працівник може притягатись до матеріальної відповідальності і

відшкодовувати тільки ту частину шкоди, яка безпосередньо впливає із зазначеного діяння (дії чи бездіяльності).

**При вивченні даної теми, необхідно звернути увагу, що у трудовому праві розрізняють повну та обмежену матеріальну відповідальність, а також індивідуальну матеріальну відповідальність та колективну (бригадну) матеріальну відповідальність.**

Стосовно обмеженої матеріальної відповідальності, то у випадку притягнення працівника до неї він нестиме її за майнову шкоду, завдану роботодавцеві, у розмірі цієї шкоди, але не більше свого середньомісячного заробітку. Це означає, що, якщо розмір шкоди не більше середньомісячного заробітку працівника, він відшкодуватиме її в повному розмірі, а у випадку перевищення її розміру над середньомісячним заробітком, сума відшкодування обмежиться вказаним розміром. У певних випадках не покрита середнім заробітком шкода відшкодується керівником процесу праці, якщо у настанні шкоди є його вина. **«Обмежена матеріальна відповідальність настає в усіх випадках, якщо не має підстав притягти працівника до повної матеріальної відповідальності, а також у випадках, передбачених ст. 133 КЗпП України».**

**Відносно повної матеріальної відповідальності працівника, то у випадку її настання він нестиме відповідальність за пряму дійсну шкоду у повному розмірі без будь-якого обмеження. Статтею 134 КЗпП України передбачений перелік випадків, коли працівника може бути притягнуто до повної матеріальної відповідальності, який носить вичерпний характер. Ні трудовим договором, ні контрактом не може бути розширено вказаний перелік.**

Визначення розміру шкоди, заподіяної підприємству, установі чи організації, здійснюється згідно ст. 135-3 Законом України «Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням

(псуванням), недостатчею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей» від 6 червня 1995 року і Порядком визначення розміру збитків від розкрадання, нестачі, знищення (псування) матеріальних цінностей, затвердженим Постановою Кабінету Міністрів України від 22 січня 1996 року. Роз'яснення щодо притягнення працівників до зазначеного виду юридичної відповідальності містяться у Постанові Пленуму Верховного Суду України «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками» від 29 грудня 1992 року № 14. Так, відповідно до ст. 135 – 3 КЗпПУ, «розмір заподіяної підприємству, установі, організації шкоди визначається за фактичними втратами, на підставі даних бухгалтерського обліку, виходячи з балансової вартості (собівартості) матеріальних цінностей за вирахуванням зносу згідно з установленними нормами».

«У разі розкрадання, нестачі, умисного знищення або умисного зіпсуття матеріальних цінностей розмір шкоди визначається за цінами, що діють у даній місцевості на день відшкодування шкоди.

На підприємствах громадського харчування (на виробництві та в буфетах) і в комісійній торгівлі розмір шкоди, заподіяної розкраданням або недостатчею продукції і товарів, визначається за цінами, встановленими для продажу (реалізації) цієї продукції і товарів.

Законодавством може бути встановлено окремий порядок визначення розміру шкоди, що підлягає покриттю, в тому числі у кратному обчисленні, заподіяної підприємству, установі, організації розкраданням, умисним зіпсуттям, недостатчею або втратою окремих видів майна та інших цінностей, а також у тих випадках, коли фактичний розмір шкоди перевищує її номінальний розмір.

Варто наголосити, що розмір шкоди, заподіяної з вини кількох працівників, не розподіляється пропорційно до їх кількості, а визначається індивідуально, враховуючи вину кожного, виду та межі матеріальної відповідальності.

*Необхідно мати на увазі, що у деяких випадках можливе зменшення розміру шкоди, що підлягає відшкодуванню працівником. Так, Постанова Пленуму Верховного Суду України «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками від 29 грудня 1992 р. № 14 визначає обставини, за яких такий розмір може бути зменшено. Зокрема, це «обставини, що перешкоджали працівникові належним чином виконувати покладені на нього обов'язки: відсутність нормальних умов зберігання матеріальних цінностей, неналежну організацію праці». «Водночас потрібно враховувати, чи вживав працівник залежних від нього заходів, щоб запобігти шкоді. Зменшення розміру відшкодування можливе також з урахуванням ступеня вини працівника-заподіювача шкоди та його майнового стану».*

При цьому зменшення розміру відшкодування не допускається, якщо шкоду заподіяно злочинними діями працівника, вчиненими з корисливою метою.

Відповідно до ч. 5 ст. 130 КЗпП, «працівник, який заподіяв шкоду, може добровільно покрити її повністю або частково, а за згодою власника або уповноваженого ним органу – передати для покриття заподіяної шкоди рівноцінне майно або полатодити пошкоджене».

Ст. 136 КЗпП передбачений порядок покриття шкоди, заподіяної працівником. Так, «покриття шкоди працівником у розмірі, що не перевищує середнього місячного заробітку, провадиться за розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, керівниками підприємств, установ, організацій та їх заступниками – за розпорядженням вищестоящого в порядку підлеглості органу шляхом відрахування із заробітної плати

працівника». Важливо, що таке розпорядження повинно бути «зроблено не пізніше двох тижнів з дня виявлення заподіяної працівником шкоди і звернено до виконання не раніше семи днів з дня повідомлення про це працівникові. Якщо працівник не згоден з відрахуванням або його розміром, трудовий спір за його заявою розглядається в порядку, передбаченому законодавством». У всіх інших випадках (зокрема, коли мова йде про притягнення працівника до повної матеріальної відповідальності) покриття шкоди відбувається шляхом звернення роботодавця до суду. Тут важливо також дотримуватись строків і подати такий позов роботодавцем протягом одного року з дня виявлення факту заподіяння працівником шкоди підприємству. Якщо факт заподіяння шкоди був встановлений за результатами перевірки (наприклад, інвентаризації матеріальних цінностей, ревізії чи перевірки фінансово-планової діяльності підприємства), то «днем виявлення шкоди вважатиметься день підписання відповідного акта, висновку комісії або іншого документа, в якому зафіксовано результати перевірок, проведених відповідними уповноваженими органами чи посадовими особами».

*Необхідно мати на увазі, що* «школа, заподіяна працівником третім особам, відшкодовується ним за рахунок підприємства-роботодавця, яке в подальшому стягує розмір відшкодування з працівника, винного у спричиненні шкоди, у порядку регресу. При цьому днем виявлення факту заподіяння шкоди вважається день виплати підприємством суми відшкодування третім особам, з якого й починають обчислення річного строку для висунення підприємством до працівника регресної вимоги».

*Вивчаючи дану тему, належну увагу потрібно приділити* питанню матеріальної відповідальності роботодавця перед працівником, а також компенсації ним завданої моральної шкоди. Під матеріальною відповідальністю власника або

уповноваженого ним органу розуміють його обов'язок відшкодувати працівникові шкоду, що заподіяна його протиправними і винними діями у встановленому законом розмірі й порядку. Підставою вказаної відповідальності є трудове правопорушення роботодавця, яке являє собою *протиправне винне невиконання роботодавцем своїх обов'язків або порушення трудових прав працівника, що спричинило працівникові реальні втрати майнового і/або морального характеру*.

«Роботодавець відшкодовує працівникові шкоду, заподіяну: незаконним звільненням з роботи; незаконним переведенням на іншу роботу; незаконним відстороненням від роботи; неможливістю вступу на іншу роботу в разі неправильного формулювання причини звільнення у трудовій книжці; затримкою видачі трудової книжки при звільненні; затримкою розрахунку при звільненні; затримкою виконання рішення або постанови про поновлення на роботі при незаконному звільненні чи переведенні; незаконною відмовою у прийнятті на роботу; пошкодженням, знищенням або зникненням особистих речей під час роботи; завданням іншої майнової шкоди майну працівника; видачею документів про роботу і заробітну плату, що містять неправильні відомості, або затримкою їх видачі; іншими порушеннями своїх обов'язків у трудовому правовідношенні».

Не потрібно забувати, що відповідно до ст. 237-1 КЗпП, «роботодавець зобов'язаний відшкодувати моральну шкоду, заподіяну працівникові порушенням його законних прав. Тому матеріальна шкода, яку роботодавець відшкодовує працівникові, може складатися з двох частин: майнового та немайнового характеру».

### **Методичні рекомендації до вивчення теми «Охорона праці».**

Вивчаючи дану тему, слід пам'ятати про те, що



конституційне право громадян на працю включає в себе також право на охорону їх життя і здоров'я в процесі трудової діяльності. Також «відповідно до ст. 43 Конституції України кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці». В «статті 153 КЗпП дане положення конкретизується, зокрема передбачається, що додержання цього права забезпечується створенням на всіх підприємствах, в установах і організаціях здорових і безпечних умов праці незалежно від форми власності підприємств».

Зверніть увагу, що основним нормативно-правовим актом, що регулює відносини у сфері охорони праці, є Закон України «Про охорону праці». У вказаному законі закріплюються «основи реалізації конституційного права працівників на охорону їх життя і здоров'я у процесі трудової діяльності та встановлюється єдиний порядок організації охорони праці в Україні». Важливим також є аналіз міжнародно-правових стандартів регулювання охорони праці.

Варто знати про те, що в юридичній літературі поняття «охорона праці» вживається у двох розуміннях - широкому та вузькому, тож з'ясуйте значення цього терміну у вказаних аспектах. Також визначить соціальне, економічне та правове значення охорони праці. Окрему увагу приділіть державній політиці в сфері охорони праці, яка «визначається законодавчим органом - Верховною Радою України і мета якої полягає у створенні на підприємстві, установі, організації належних, безпечних і здорових умов праці, запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням». З'ясуйте принципи, на яких базується державна політика в галузі охорони праці, також розгляньте, які гарантії прав на охорону праці передбачаються для працівників під час укладення трудового договору та безпосередньо під час здійснення ними трудової функції.

Суттєвим також є розкриття питання нормативно-

правового забезпечення охорони праці та регулювання охорони праці у колективному договорі (угоді).

Нормативно-правові акти з охорони праці мають на меті забезпечення захисту організму працюючих від фізичних травм і впливу технічних засобів, що використовуються в процесі праці. У них визначаються правила безпечного ведення робіт, належного устаткування механізмів, техніки тощо. До таких актів належать правила, регламенти, положення, стандарти, інструкції, які приймаються, переглядаються, скасовуються «центрального органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці за участі профспілок та Фонду соціального страхування України», за погодженням з органами державного нагляду за охороною праці та є обов'язковими до виконання. Затвердження санітарних правил та норм належить до компетенції «спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади у сфері охорони здоров'я».

Зверніть увагу на те, що інструкції з охорони праці піддаються класифікації на види: «інструкції, що належать до державних міжгалузевих нормативних актів про охорону праці, примірні інструкції, які повинні переглядатися не рідше одного разу на 10 років; інструкції, що діють на підприємстві, повинні переглядатися не рідше одного разу на 5 років, а для професій чи робіт з підвищеною небезпекою – не рідше одного разу на 3 роки».

Далі зосередьтеся на організації охорони праці на підприємстві. Належна організація охорони праці на підприємствах, установах, організаціях забезпечується роботодавцем. З цією метою «утворюються відповідні служби і призначаються посадові особи, до компетенції яких входить забезпечення вирішення конкретних питань охорони праці, затвердження різноманітних інструкцій про їх права, обов'язки та відповідальність за виконання покладених на них функцій». На підприємстві в ролі такого органу виступає «служба охорони

праці, функції якої включають організацію виконання правових, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних, соціально-економічних і лікувально-профілактичних заходів, спрямованих на запобігання нещасним випадкам, професійним захворюванням і аваріям у процесі праці». Проте потрібно пам'ятати, що «служба охорони праці утворюється на підприємстві, де працюють 50 і більше осіб. На підприємстві, де кількість працюючих менше 50 осіб, функції служби охорони праці можуть виконувати в порядку сумісництва (суміщення) особи, які мають відповідну підготовку, а там, де кількість працюючих менше 20 осіб, на договірних засадах можуть бути залучені сторонні спеціалісти, виробничий стаж роботи яких налічує не менше трьох років та які пройшли навчання з охорони праці».

Тепер перейдіть до з'ясування прав та обов'язків служби охорони праці у разі виявлення порушень охорони праці. Також зверніть увагу на те, що на «підприємстві з метою забезпечення пропорційної участі працівників у вирішенні будь-яких питань, пов'язаних з охороною праці, за рішенням трудового колективу може створюватися комісія з питань охорони праці», яка є постійно діючим консультативно-дорадчим органом.

Важливе значення має навчання та інструктаж працівників з питань охорони праці, що є складовою частиною системи управління охороною праці й проводиться з усіма працівниками в процесі їх трудової діяльності. Слід розрізняти види інструктажів з питань охорони праці, які за характером і часом проведення прийнято поділяти на «вступний, первинний, повторний, позаплановий та цільовий». «Вступний інструктаж проводиться з усіма працівниками незалежно від їх освіти, стажу роботи та посади, які приймаються на постійну або тимчасову роботу, а також з працівниками інших організацій, які прибули на підприємство для участі у виробничому процесі або виконанні інших видів робіт для даного підприємства. Первинний

інструктаж проводиться до початку роботи безпосередньо на робочому місці з новоприйнятим працівником; з працівником, який переводиться з одного структурного підрозділу підприємства до іншого; з працівником, який виконуватиме нову для нього роботу; з працівником іншого підприємства, який перебуває у відрядженні та бере безпосередню участь у виробничому процесі на даному підприємстві. Повторний інструктаж проводиться в індивідуальному порядку з окремим працівником або групою працівників, які виконують однотипні роботи, за обсягом і змістом переліку питань первинного інструктажу безпосередньо на їх робочому місці». Також слід з'ясувати, в які терміни проводиться зазначений вид інструктажу.

Потрібно знати, в яких випадках передбачається «позаплановий інструктаж, який проводиться в індивідуальному порядку з окремим працівником або з групою працівників, які належать до одного фаху». З'ясуйте також, коли безпосередній керівник робіт або фізична особа, яка використовує найману працю, проводять цільовий інструктаж з працівниками.

Придільте увагу спеціальним правилам охорони праці на важких, шкідливих і небезпечних умовах праці. Зокрема, дослідіть види, порядок проведення медичних оглядів працівників певних категорій та видачі особистих медичних книжок. З'ясуйте, які працівники підлягають обов'язковим профілактичним медичним оглядам та які юридичні наслідки ухилення від обов'язкового медичного огляду.

Важливу роль в охороні праці відіграють засоби індивідуального захисту працівників, призначенням яких є нейтралізація або компенсація впливу шкідливих факторів. Не менш важливе значення має забезпечення працівників різноманітними миючими засобами, спеціальним одягом, молоком, газованою солоною водою та спеціальним лікувально-профілактичним харчуванням. Тому, належної уваги потребує

питання гарантій, пільг і компенсацій працівникам за важкі, шкідливі та небезпечні умови праці.

Тепер перейдіть до дослідження порядку проведення атестації робочих місць на підприємстві, установі, організації за умовами праці, акцентуйте увагу на основній меті атестації. Зверніть особливу увагу на порядок створення та діяльності атестаційної комісії.

Зосередьтеся також на особливостях охорони праці жінок, неповнолітніх, осіб зі зниженою працездатністю. Під охороною праці жінок слід розуміти «установлену спеціальними правовими нормами систему правових заходів, яка забезпечує з урахуванням фізіологічних особливостей жіночого організму, його материнської функції безпечні умови роботи для організму матері (майбутньої матері) та її потомства». Розгляньте міжнародно-правові стандарти охорони праці жінок та відповідну національну нормативну базу. Зокрема, спеціальні норми охорони праці жінок, які включають такі заходи як «заборону праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах, крім деяких підземних робіт, а також заборону жінкам переносити та пересувати речі, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми; заборону жінкам підіймати та переміщувати речі, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми; обмеження праці жінок на роботах у нічний час; особливі норми, встановлені щодо охорони праці вагітних жінок та матерів, які мають малолітніх дітей».

Не менш важливим є вивчення спеціальних норм, які в комплексі створюють особливу охорону праці неповнолітніх працівників, яка включає такі спеціальні правові заходи, як «обмеження у прийнятті на роботу осіб молодше вісімнадцяти років; заборону особам молодше вісімнадцяти років працювати на важких роботах і роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах; заборону особам

молодше вісімнадцяти років підіймати і переміщувати речі, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми; заборону особам молодше вісімнадцяти років працювати у нічний час, надурочно та у вихідні дні; право батьків, усиновителів, піклувальників неповнолітнього в разі виникнення загрози його здоров'ю вимагати розірвання трудового договору».

Уваги вимагає і питання охорони праці осіб зі зниженою працездатністю. До категорії осіб зі зниженою працездатністю відносять осіб, які за медичним висновком потребують надання їм легшої роботи, та осіб з інвалідністю. З'ясуйте, які гарантії встановлені для працівників, які потребують за станом здоров'я надання легшої роботи та процедуру надання висновку про необхідність переведення за станом здоров'я на більш легку роботу тимчасово або без обмеження строку. Визначіть, які гарантії передбачено для осіб з інвалідністю у сфері охорони праці.

З'ясуйте організацію розслідування нещасних випадків та/або гострих професійних захворювань (отруень), аварій, що сталися з працівниками на підприємстві або в його філіях, представництвах, інших відокремлених підрозділах, ведення їх обліку. Особливу увагу приділіть загальному та спеціальному розслідуванню нещасних випадків та/або гострих професійних захворювань (отруень) на виробництві, підставам їх проведення, порядку формування комісій із розслідування та їх повноваженням. Розгляньте види суб'єктів, які здійснюють контроль за об'єктивністю та своєчасністю проведення таких розслідувань, та їх безпосередні повноваження.

### **Методичні рекомендації до вивчення теми «Трудові спори»**

При вивченні теми варто засвоїти, що трудовий спір є конфліктною ситуацією, що виникає у зв'язку із здійсненням трудової діяльності. Для вирішення трудових спорів законом

встановлено процесуальні та процедурні форми. Трудовий спір є однією з форм існування розбіжностей між сторонами трудових і похідних від них відносин. Однак самі по собі розбіжності не є трудовим спором, а переростають у нього лише тоді, коли їх не можна врегулювати у ході безпосередніх переговорів. Під трудовим спором слід розуміти вирішення розбіжностей щодо встановлення або зміни умов праці, застосування нормативних актів про працю, колективних та індивідуальних трудових договорів у визначених процесуальних та процедурних формах.

Потрібно розуміти причини виникнення трудових спорів, тобто обставини, які прямо або опосередковано впливають на виникнення розбіжностей між сторонами соціально-трудових відносин. Потрібно знати, що трудові спори класифікуються за суб'єктним складом (сторонами спору), предметом, характером спору, так і порядком розгляду. За сторонами і предметом спори поділяються на індивідуальні і колективні. Суб'єктами індивідуального трудового є працівник і роботодавець. Предметом такого спору є вимога працівника про поновлення чи визнання тих чи інших трудових прав, що, на його думку, повинні йому належати, тобто спори виникають із приводу застосування законодавства про працю, колективного договору, інших локальних актів, а також умов трудового договору. У колективних трудових спорах беруть участь працівники і роботодавці (їхні представники). Ці спори виникають із приводу встановлення і зміни умов праці, укладення, зміни і виконання колективних договорів і угод. Предметом колективного спору можуть бути спільні вимоги працівників в сфері оплати праці, режиму робочого часу та часу відпочинку, охорони праці та інші вимоги, що торкаються колективних інтересів працівників або окремих їх категорій або професійних груп.

За характером трудові спори поділяються на спори позовного та непозовного провадження. Спори позовного характеру - це індивідуальні конфлікти, що виникають із приводу

застосування законодавства про працю, локальних актів; вони пов'язані з поданням заяви (пред'явленням позову) в органи по розгляду трудових спорів (комісія з трудових спор і суд). Спори непозовного характеру виникають з питань встановлення або зміни умов праці; як правило, вони мають колективне значення і, відповідно, є колективними трудовими спорами.

При опануванні цієї теми необхідно засвоїти механізм вирішення індивідуальних трудових спорів, компетенцію відповідних юрисдикційних органів. Під індивідуальними трудовими спорами слід розуміти розбіжності, що виникають між працівником і роботодавцем з питань застосування нормативних актів, угод, колективного договору, а також умов трудового договору, які не врегульовані ними при безпосередніх переговорах і про які заявлено у відповідний юрисдикційний орган.

Конституцією України гарантована можливість судового захисту прав і свобод, у тому числі трудових. Згідно зі ст. 55 Конституції України, усі права і свободи людини і громадянина захищаються судом. Суд не може відмовити у здійсненні правосуддя, якщо громадянин України, іноземець, особа без громадянства вважають, що їх права, свободи порушено або порушуються, створено або створюються перешкоди для їх реалізації або мають місце інші ущемлення прав та свобод. Тому працівник на свій розсуд може звернутись за розглядом індивідуального трудового спору або до комісії по трудових спорах, або безпосередньо до суду.

Варто знати, що трудові спори розглядаються: комісіями по трудових спорах; районними, районними у місті, міськими чи міськрайонними судами. Потрібно знати особливості правового статусу комісії по трудових спорах (КТС), зокрема її компетенцію, організацію діяльності, строки звернення до КТС. Необхідно розуміти порядок і строки розгляду трудового спору в



комісії по трудових спорах, порядок прийняття відповідного рішення та його виконання, а також строк оскарження.

Особливу увагу варто звернути на судовий механізм вирішення трудових спорів. При цьому необхідно знати категорії трудових спорів, що підлягають безпосередньому розглядові у судах. Для звернення до суду із заявою (позовом) по індивідуальних трудових спорах встановлені визначені строки: 1) у справах про звільнення - місячний строк з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки; 2) по інших трудових спорах – трьохмісячний термін з дня, коли працівник дізнався чи повинен був дізнатися про порушення свого права; 3) десятиденний термін із дня вручення копій рішення КТС, якщо працівник чи роботодавець оскаржить це рішення; 4) з питань притягнення працівника до матеріальної відповідальності - один рік з дня виявлення шкоди, заподіяної працівником майну роботодавця. У разі порушення законодавства про оплату праці працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати без обмеження будь-яким строком.

При засвоєнні цієї теми необхідно звернути увагу на процесуальний порядок розгляду індивідуального трудового спору в суді. Слід знати способи захисту трудових прав працівників: поновлення на роботі, зміна формулювання причин звільнення, оформлення трудових відносин з працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи. Варто розуміти правові наслідки прийняття судом відповідного рішення по суті трудового спору.

Особливої уваги заслуговують колективні трудові спори та розуміння порядку їх вирішення. Необхідно проаналізувати Закон України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” від 3 березня 19978 року, що встановлює правові основи і способи вирішення даних спорів. Колективний

трудоий спір (конфлікт) - це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудоих відносин, щодо: встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; укладення чи зміни колективного договору, угоди; виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; невиконання вимог законодавства про працю.

Розгляд колективного трудового спору (конфлікту) здійснюється примирною комісією і трудовим арбітражем. Варто знати порядок створення даних органів, їх компетенцію та механізм розгляду ними колективного трудового спору.

З метою запобігання виникненню колективних трудових спорів, їх прогнозування та сприяння своєчасному їх вирішенню, здійснення посередництва для вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) Указом Президента України від 17 листопада 1998 р. № 1258/98 утворена Національна служба посередництва і примирення. Потрібно звернути увагу на правове становище даної служби.

Відповідно до ст. 44 Конституції України, ті, хто працюють, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. Право на страйк встановлюється Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 року. Тому при вивченні даної теми потрібно знати порядок оголошення та проведення страйків, підстави та наслідки визнання страйків незаконними.

**Перелік рекомендованої літератури  
до вивчення навчальної дисципліни «Трудове право».**

**Базова (основна)**

1. Гетьманцева Н.Д. Трудове право України (Загальна частина): навч. посібник / Н.Д. Гетьманцева, І.Г. Козуб. Чернівці. 2013. 312 с.
2. Гетьманцева Н.Д. Трудове право України (Особлива частина). Навчальний посібник / Н.Д. Гетьманцева, І.Г. Козуб. Чернівці. 2014. 504 с.
3. Трудове право України : академ. курс : підруч. для студ. вищ. навч. закл. / [Пилипенко П. Д. та ін.] ; за ред. д-ра юрид. наук, проф. П. Д. Пилипенка ; Львів. нац. ун-т ім. Івана Франка. К. : Ін Юре, 2014. 548 с.
4. Трудове право: підручник. / О.М. Ярошенко, С.М. Прилипко, А.М. Слюсар; за заг. ред. О.М. Ярошенка. 3 вид. перероб. і допов. Харків: Право. 2019. 544с.
5. Трудове право України: академічний курс: Підручник / А. Ю. Бабаскін [та ін.]; заг. ред. Н. М. Хуторян ; Інститут держави і права ім. В.М.Корецького НАН України. К. : А.С.К., 2004. 607 с.

**Додаткова література**

**Монографії**

1. Андріїв В.М. Юридичний механізм забезпечення трудових прав працівників» монографія: Черніг. держ. ін-т права, соц. технологій та праці. Чернігів: Черніг. держ ін-т права, соц. технологій та праці, 2011. 305 с.
2. Бонтлаб В.В. Проблеми теорії та практики нормативно-правового регулювання вирішення трудових спорів (конфліктів): монографія. Київ: ПВГОІ; 2019, 420с.
3. Вавженчук С.Я. Охорона та захист трудових прав працівників: підручник. Харків: Право, 2016. 560с.
4. Вакарюк Л.В. Правові режими в трудовому праві України: монографія Чернівці: Родовід, 2018. 415с.

5. Вахонєва Т.М. Правовідносини з реалізації здібностей людини до продуктивної і творчої праці: монографія. Харків: У справі, 2017. 372с.
6. Вишновецька С.В. Методологія науки трудового права. монографія. Київ: Ніка-Центр, 2014. 332с.
7. Волинець В.В. Теоретико-правові засади організаційно-управлінських відносин у трудовому праві України: монографія. Харків; Київ: Діса Плюс, 2016. 396с.
8. Гармонізація трудового законодавства України із законодавством Європейського Союзу: монографія / Н.М.Хуторян. Ю.В.Баранюк, С.В.Дріжчана, Л.П. Гаращенко. І.П. Лаврінчук, О.В. Макогон, М.П. Стадник, Г.І. Чанишева; Відп. ред. Н.М. Хуторян. К.: «Юридична думка», 2008. 304 с.
9. Гетьманцева Н.Д. Джерело трудового права та його співвідношення з формою права. // Актуальні проблеми приватного і публічного права: монографія / Н.Д. Гетьманцева Н.Д., Волощенко Т.М., І.Г. Козуб та інш. Відп. ред. Н.Д. Гетьманцева. Чернівці: Чернівецький нац. ун-т, 2012. 208с.
10. Гетьманцева Н.Д. Дисципліна праці. Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. Харків: Право, 2016. Т. 11: Трудове право / редкол.: С. М. Прилипко (голова), М. І. Іншин (заст. голови), О. М. Ярошенко та ін. ; Нац. акад. прав. наук України ; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. 2018. С. 43-46
11. Гетьманцева Н.Д. Особливості правового регулювання трудових відносин: монографія. Чернівці: Технодруk, 2015. 592с.
12. Занфірова Т.А. Проблеми правового забезпечення свободи праці в Україні: монографія. Харків: Золота миля, 2017. 496с.

13. Ільїч Л. М. Структурні трансформації транзитивного ринку праці України. Монографія. К.: Алерта, 2017. 608 с.
14. Ільїч Л. М. Структурні трансформації транзитивного ринку праці України: монографія. Київ: Видавничий дім «Алерта», 2017. 608 с.
15. Козуб І. Г. Про предмет трудового права України. // Актуальні проблеми приватного і публічного права: монографія / Н. Д. Гетьманцева Н. Д., Волощенко Т. М., І. Г. Козуб та інш. Відп. ред. Н. Д. Гетьманцева. Чернівці: Чернівецький нац. ун-т, 2012. 208 с.
16. Кошевський В. С., Воробей П. А., Савченко А. В., Семенюк О. О., Колб О. Г. Кримінально-правова охорона соціального та пенсійного страхування: монографія. Київ: Видавничий дім «Юрінком Інтер», 2017. 154 с.
17. Луцюк П. С. Сучасна парадигма юридичної відповідальності у трудовому праві України: монографія. Харків: У справі, 2017. 502 с.
18. Любчик О. А. Кодифікація трудового законодавства України: монографія. Харків: Константа, 2017. 420 с.
19. Наньєва М. І. Укладення трудового договору за законодавством України та окремих зарубіжних країн: монографія. Київ: Видавничий дім «Фенікс», 2018. 202 с.
20. Процевський О. І. Методологічні засади трудового права: монографія. Х.: ХНАДУ, 2014. 260 с.
21. Сімутіна Я. В. Юридичні факти в механізмі правового регулювання трудових відносин: монографія. Київ: Ніка-Центр, 2018. 436 с.
22. Цесарський Ф. А. Еволюція поглядів на природу індивідуальних договорів про працю у правовій доктрині: монографія. Київ: Видавничий дім «Фенікс», 2016. 360 с.
23. Чанишева Г. І., Дейнека В. М. Примирні процедури вирішення трудових спорів: монографія. Київ: Видавничий дім «Фенікс», 2016. 196 с.

24. Чанишева Г.І., Римар І.А. Правове регулювання індивідуальних трудових відносин: монографія. Київ: Видавничий дім «Фенікс», 2016. 192 с.
25. Яковлєв О. А. Припинення трудових правовідносин з незалежних від волі їх сторін підстав: актуальні проблеми теорії та практики: Монографія / О. А. Яковлєв. Харків : Право, 2017. 200 с.
26. Яковлєв О.А. Фундаментальні проблеми правового регулювання умов праці і встановлення гарантій для працівників: монографія. Харків: Право, 2019. 456с.
27. Ярошенко О.М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України: [Монографія]. Харків: СПД ФО Вапнярчук Н.М., 2006. 456 с.

Наукове видання  
**Гетьманцева Н.Д., Вакарюк Л.В.,  
Козуб І.Г., Орловський О.Я.**

***ТРУДОВЕ ПРАВО***  
**навчальний посібник по вивченню**  
**навчальної дисципліни для**  
**студентів ОР «Бакалавр»**  
**за спеціальністю 081 «Право»**  
*Навчальний посібник*

Літературний редактор *Лукул О.В.*  
Комп'ютерна верстка *Магрічук Н.М.*

Підписано до друку  
Папір офсетний. Умовн. Друк. Арк..  
Зам № Тираж прим.  
Видавець. Чернівецький національний університет  
58012, Чернівці, вул.. Коцюбинського, 2  
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК №891 від 08.04.2002р.  
Виготівник Яворський С.Н.  
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ЧЦ №18 від 17.03.2009р.  
58000, м. Чернівці, вул.. Франка 20, оф18, тел.. 099 73 22 544