

Міністерство освіти і науки України
Чернівецький національний університет
імені Юрія Федьковича
юридичний факультет

Практикум по трудовому праву України

Для студентів юридичних факультетів і вузів

Укладачі к.ю.н. доцент Орловський О.Я.

к.ю.н. доцент гетьманцеві Н.Д.

Рецензенти

Чернівці 2003

Передмова

Конституцією України закріплено принципово нові основи державної політики, визначальним стержнем яких є проголошення України соціальною державою. Головним обов'язком будь-якої соціальної держави є забезпечення основних прав людини, зокрема, у сфері праці. Проблема забезпечення трудових прав людини і вдосконалення механізму їх реалізації істотно активізувалась у складних і неоднозначних умовах реформування соціально-економічної та політико-правової систем України.

Нинішня роль та значення трудового законодавства відображають, у кінцевому рахунку, зміни у суспільній свідомості, які відбулися на протязі декількох століть, зокрема, в оцінці ролі праці. В даний час 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 і суспільства в цілому.

Трудове право забезпечує 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 і стабільності економіки в цілому.

Тема 1. Предмет, метод і система трудового права України

Методичні вказівки

При вивченні даної теми необхідно уявити, що таке “праця”, яка її роль у розвитку суспільства, які суспільні відносини у сфері застосування праці регулюються нормами права, а точніше – нормами трудового права.

Трудове право регулює відносини з приводу праці лише в суспільній організації праці, а індивідуальну працю, працю в сім’ї воно не регулює. Тому необхідно знати, що таке суспільна організація праці, її технічний і соціальний бік, якими відповідно до форм власності можуть бути форми суспільної організації праці.

Розмежування даної галузі від інших галузей права України може бути проведено за такими критеріями, як предмет і метод правового регулювання. Загальновідомо, що предметом кожної галузі є визначені суспільні відносини, що регулюються її нормами.

Предмет трудового права України складають суспільно-трудова та тісно пов’язані з ними інші суспільні відносини.

Нормами трудового права регулюються трудові відносини працівника з роботодавцем, що виникають у сфері застосування праці, де участь працівників у колективному процесі праці здійснюється як їх спільна трудова діяльність у певній організації (у роботодавця), тобто об’єктом регулювання є жива праця, її оплата та умови.

Ринкова економіка розповсюдилась на сферу праці, сформувала ринок робочої сили, визнала найманий характер праці і зробила можливою появу такого суб’єкта (поряд з працівниками та роботодавцями), як працівники, пов’язані з членством або участю у відносинах власності. У зв’язку з цим виникає питання про сферу дії трудового права, іншими словами, чи розповсюджується сфера дії норм трудового права на цих працівників, які одночасно являються учасниками тих чи інших господарських товариств або членами виробничих кооперативів. Для цього необхідно в’яснити, чи укладався трудовий договір і чи виникають трудові відносини.

У державних підприємствах трудові відносини виникають на підставі укладеного трудового договору. В організаціях, що є різними господарськими товариствами, працівники можуть одночасно бути учасниками або членами цих організацій, якщо господарська діяльність останніх заснована на особистій праці (трудовій участі) їх членів або учасників. У цих випадках з ними укладається трудовий

договір, а, отже, виникають трудові відносини. Таким чином, одна і та ж особа може бути учасником певного господарського товариства, одержувати частину прибутку у вигляді дивідендів, брати участь в управлінні справами, мати інші повноваження відповідно до статуту товариства і норм цивільного права і одночасно, на підставі трудового договору, входити до складу працюючих, тобто виконувати визначену трудову функцію, підлягати внутрішньому трудовому розпорядку і вказівкам керівника. Відносини учасників товариств, засновані на особистій праці, регулюються нормами трудового законодавства. Тому трудове право регулює відносини всіх працівників (включаючи осіб, що є членами або учасниками товариств, організацій, і які працюють в них за трудовим договором). Потрібно звернути увагу на те, що трудові відносини, що виникають з членства в організаціях, у частині, що не суперечить законам та іншим нормативним актам про працю, регулюються також законами про діяльність цих організацій та їх установчими документами.

Трудовим відносинам притаманні характерні ознаки, що дозволяють відрізнити їх від цивільних відносин, пов'язаних із застосуванням праці. Ці ознаки полягають в наступному. По-перше, трудові відносини виникають у зв'язку з безпосередньою діяльністю людей у процесі праці, застосуванням живої праці і створенням матеріальних та духовних благ. По-друге, для трудових відносин характерне включення виконавця роботи до трудового колективу конкретної організації з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку, під яким розуміється визначений режим праці, що забезпечує злагоджену діяльність працівників, правильну організацію та безпечні умови праці. По-третє, трудові відносини – оплатні, тобто працівники – учасники цих відносин – мають право на отримання за свою працю заробітної плати. По-четверте, беручи участь у трудових відносинах, працівники виконують визначену працю, застосовуючи особисту працю.

Трудові відносини займають центральне місце, але на основі застосування спільної (колективної) праці складаються і інші суспільні зв'язки, що складають предмет трудового права і входять до сфери його регулювання. Їх прийнято називати як відносини, що тісно пов'язані з трудовими, або похідні від них.

Особливу увагу студенти повинні приділити аналізу методу правового регулювання трудових відносин.

Корективи, внесені до КЗпП України, поява принципово нових законів України (“Про колективні договори і угоди”, “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”) свідчать про певні тенденції зміни методу трудового права. Це проявляється наступним чином. Об’єм централізованої регламентації знижується за рахунок зростання колективно-договірного та індивідуально-договірного регулювання. У централізованому порядку встановлюється мінімум гарантій для працівників і можливість їх розширення в результаті різних угод на основі співробітництва працівників, роботодавців та держави, а також з допомогою укладення колективних договорів соціальними партнерами та індивідуальних трудових договорів. При вивченні вказаних питань потрібно враховувати договірний метод праці і участь працівників, їх представницьких органів у регулюванні трудових та тісно пов’язаних з ними відносин. Необхідно звернути увагу на те, що встановлений рівень гарантій не може знижуватися ніякими угодами, а договори про працю не повинні погіршувати становище працівників порівняно з чинним законодавством (ст.9 КЗпП України).

Засвоївши навчальний матеріал з предмету та методу, студенти можуть перейти до вивчення системи трудового права. За основу класифікації береться поділ правових норм, які визначають, по-перше, загальні питання регулювання вказаних відносин і, по-друге, - їх окремі елементи. Перша група норм складає загальну, а друга – особливу частину трудового права. Загальна частина включає норми-принципи, питання організації праці, правовий статус працівника як суб’єкта трудового права тощо. Норми особливої частини групуються в інститути права – інститут трудового договору, оплати праці і т.д.

Контрольні запитання

1. Що таке праця і яка її роль в суспільстві?
2. Як Ви розумієте найману працю. В чому полягає її відмінність від самостійної праці?
3. Які суспільні відносини складають предмет трудового права?
4. Які Ви знаєте відносини, тісно пов’язані з трудовими?
5. Які особливості методу трудового права?
6. Які тенденції розвитку функцій трудового права?
7. Що Ви розумієте під системою трудового права?
8. Які інститути трудового права відносяться до загальної, а які - до особливої частини трудового права?

Теми рефератів

1. Предмет трудового права України.
2. Метод трудового права України в умовах формування ринкових відносин.
3. Система трудового права України.
4. Конституційні засади права людини на працю в Україні.

Література:

Нормативні акти:

1. Конституція України. – К., 1996.
2. Кодекс законів про працю України // Кодекс законів про працю України з постатейними матеріалами / Відп. ред. В. М. Вакуленко, О. П. Товстенко. - К.: Юрінком Інтер, 1997.- Гл.І.
3. Кодекс законів про працю України: Науково-практичний коментар. – Харків: Консум, 2003. – 832 с.

Спеціальна література:

1. Вишновецька С.В. До питання про місце трудового права в системі права України. // Науковий вісник Чернівецького університету. – Чернівці, 1997. Вип. 14. Правознавство. – С. 3-16.
2. Жернаков В. Правове регулювання праці: співвідношення трудового і цивільного права. // Право України. – 2000. - №7. – С.49-52.
3. Жернаков В. Свобода праці як принцип сучасного трудового права // Право України. – 1999. - №3. – С.34.
4. Єрмоменко В. Правові форми реалізації громадянами права на працю // Право України. – 1999. - №1. – С.16.
5. Пилипенко П. Д. Про концепцію трудового права України. // Право України. – 1993. - №4.
6. Прокопенко В.І. Предмет трудового права. – К.: КГУ, 1968.
7. Процевский А. И. Метод правового регулирования трудовых отношений. — М.: Юридическая литература, 1972.
8. Процевский А. И. Предмет советского трудового права. - М., 1979.
9. Процевський О. Новий зміст права на працю – основа реформування трудового законодавства України // Право України. – 1999. - №6. – С.101-106.
10. Трудове право: Навчальний посібник / За ред. П.Д. Пилипенка. – Київ: Видавничий Дім, 2003. – С.5-41.

11. Трудове право: Підручник / За ред. Прокопенка В.І. – Харків: Консум, 2002. – С.12-42.

12. Трудове право України: Підручник / За ред. Н.Б. Болотіної, Г.І. Чанишевої. – К.: Знання. – 2000 – С.26-60.

Задачі

1. Майстер Старков залучив групу працівників на роботу, що загрожувала їх здоров'ю. Старший інспектор Комітету по нагляду за охороною праці, встановивши факт виконання роботи працівниками в умовах, які загрожували їх здоров'ю, притяг Старкова до адміністративної відповідальності, наклавши на нього штраф. Директор заводу у свою чергу відреагував на порушення Старковим правил по техніці безпеки тим, що оголосив йому догану.

Старков визнав факт загрози здоров'ю працюючих, погодився з стягненням, накладеним директором як уповноваженим власником на управління органом, з яким він перебуває у трудових відносинах. Але вважає, що оскільки з державним органом по охороні праці він у договірних відносинах не перебуває, ніяких обов'язків щодо цього органу він не брав, то відповідно цей орган не вправі втручатись у його договірні відносини. Які відносини виникли між їх учасниками? Галуззю якого права вони повинні регулюватись?

2. Електрозварник Бабич при виконанні зварювальних робіт допустив порушення правил протипожежної охорони, внаслідок чого виникла пожежа, якою підприємству завдана шкода на суму біля 3 тисяч гривень. Директор заводу за вчинення пожежі наклав на Бабича дисциплінарне стягнення — оголосив догану і зобов'язав юрисконсульта Халандача пред'явити позов про стягнення з Бабича завданої підприємству шкоди. Пожежна інспекція району за порушення правил пожежної безпеки притягнула Бабича до адміністративної відповідальності - наклала штраф.

Бабич погоджується з тим, що директор як представник сторони трудового договору, з якою він перебуває в трудових правовідносинах, може притягнути його або до дисциплінарної, або матеріальної відповідальності. Що ж до пожежної інспекції, цією організацією він і правових відносинах не перебуває, тому вона після притягнення його до дисциплінарної відповідальності накладати ще одне стягнення не вправі. При цьому він посилається на статтю 61 Конституції України як закон прямої дії, якою передбачено, що «ніхто не може бути двічі притягнений до юридичної відповідальності

одного виду за одне правопорушення». Яку пораду Ви надали б Бабичу, якби він звернувся до Вас за консультацією.

3. З вини шофера Коцара сталася автотранспортна пригода, внаслідок якої була пошкоджена вантажна автомашина, що належала автопідприємству. Автомобільна інспекція МВС наклала на Коцара штраф і позбавила його права керування автомашиною строком на три місяці. За ці ж дії директор підприємства оголосив Коцару догану, перевів на три місяці на ремонтні роботи і зобов'язав самому відремонтувати машину.

Коцар вважає, що таке вирішення питання суперечить статті 61 Конституції України, якою передбачено, що «ніхто не може бути двічі притягнений до юридичної відповідальності одного виду за одне й те саме правопорушення». Він звертається до Вас з проханням поради, які дії автоінспекції чи директора не відповідають його трудовим відносинам і чи може він їх оскаржити? Якщо може, то який закон при цьому повинен бути використаним?

4. Сім'я Сергієнко для догляду за хворою мамою Грушко найняла пенсіонерку Галкіну з умовою, що Галкіна буде здійснювати догляд за хворою щоденно з 8 до 18 годин, крім неділі. Через деякий час Галкіна зажадала від Сергієнко додаткової оплати, бо вона працює по 60 годин на тиждень, а відповідно до ст. 50 КЗпП України тривалість робочого тижня 40 годин. Сергієнко відмовився від додаткової оплати, пославшись на те, що трудове законодавство не поширюється на домашніх працівників.

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

5. Заводоуправління і громадські організації підприємства у зв'язку з проведенням святкування 1 травня розробили план художнього оформлення будівель заводу. Всі роботи по виготовленню лозунгів і прикрас були виконані по вечорах силами образотворчого гуртка заводського клубу, електропроводку зробили заводські електрики в робочий час, а портрети малював художник за договором.

В яких правовідносинах із заводом перебувають ці учасники робіт по святковому оформленню?

6. При перевірці додержання фінансової і штатної дисципліни в одній із будівельних організацій було встановлено, що всупереч штатному розкладу в апараті є юрисконсульт — член колегії, адвокатів, що обслуговує організацію по договору між цією

організацією і юридичною консультацією, і, крім того, окремі роботи по переписуванню документів здаються друкаркам, що працюють вдома. В яких правовідносинах з будівельною організацією знаходяться юрист і друкарки?

7. В колективному сільськогосподарському підприємстві в кузні працюють два працівники: Рибальченко — завідувач кузні, який працює по найму, і Сухомлин — коваль, що є членом цього колективного підприємства. Під час роботи у розмові між собою виникла суперечка, хто з них користується більшими правами і якою галуззю права ці права регулюються?

Роз'ясніть ковалям їх права; якою галуззю права визначаються їх права.

8. Група працівників будинку моделей одягу створила кооператив, почали самостійно моделювати, шити і реалізовувати свою продукцію. Винагороду розподіляли залежно від результатів виконаної роботи. В процесі роботи окремі члени кооперативу, що досягли пенсійного віку, оформили пенсію і залишили роботу. Ті працівники, які припинили роботу, цікавляться, чи залишаються вони членами кооперативу, чи мають вони право на частину одержуваного кооперативом прибутку, чи у разі припинення трудового зв'язку з кооперативом закінчується і членство в кооперативі?

Дайте відповідь на поставлені питання.

Тема 2. Джерела трудового права України

Методичні вказівки

При вивченні даної теми потрібно звернути увагу на багато значимість поняття “джерело права”. Під джерелом права прийнято розуміти як матеріальні умови життя (джерело права в матеріальному розумінні), так і підстави юридичної обов’язковості норми (джерело права у формальному розумінні).

Джерела трудового права розрізняються за тими юридичними формами, в яких втілюються загальнообов’язкові норми. Іншими словами, джерело – це нормативно-правові акти: закони, укази, постанови що, регулюють трудові та похідні від них відносини у сфері застосування праці всіх працівників. Однак до джерел трудового права з врахуванням особливостей його формування належать і акти локальної нормотворчості самих працівників і роботодавця. В організації таким джерелом є колективний договір або інші локальні правові акти, прийняті в установленому порядку. Своєрідними джерелами трудового права є угоди на різних рівнях (від генеральної до галузевої тарифної), що приймаються на основі двостороннього співробітництва організаціями роботодавців і працівників в особі їх представників.

Таким чином, під джерелами трудового права слід розуміти результати правотворчої діяльності органів держави, а також спільної нормотворчості працівників та роботодавців у сфері застосування праці всіх працівників.

Головне місце серед джерел трудового права належить Конституції України, прийнятій 28 червня 1996 року. Студентам потрібно вивчити закріплені у Конституції права і свободи, які реалізуються у сфері трудових відносин. В основному вони закріплені у розділі 11 Конституції. Конституція України має вищу юридичну силу, пряму дію та застосовується на всій території України. У Конституції України визнаються і гарантуються права і свободи людини та громадянина згідно із загально визнаними принципами і нормами міжнародного права і міжнародними договорами. Ці конституційні положення є важливими для розвитку джерел трудового права. В сучасних умовах набувають великого значення Конвенції, що приймаються Міжнародною Організацією Праці (МОП). Не всі конвенції ратифіковані Україною, але багато їх положень враховуються в законотворчій і правозастосовчій діяльності.

Наступним джерелом трудового права є закони. Найважливіше місце серед них відводиться Кодексу законів про працю України (КЗпП України), який є основним кодифікованим джерелом трудового права. В нинішній період гостро постала проблема правового забезпечення соціально-економічних перетворень в Україні. Розвитку цих процесів повинне сприяти і законодавство про працю, яке саме потребує реформування, що у першу чергу торкається КЗпП України. На даний час в Україні прийнятий цілий ряд законів, які відносяться до джерел трудового права. Подальший розвиток джерел трудового права залежить як від кінцевої розробки концепції і прийняття нового Трудового кодексу України, так і реформування законодавства про працю в цілому.

Наступну ступінь в ієрархії джерел трудового права займають підзаконні акти, серед яких виділяються Укази Президента України. До підзаконних актів належать також постанови і розпорядження Кабінету Міністрів України, які повинні відповідати законам України. Слід враховувати, що для загального і однакового застосування законодавства про працю значення мають постанови і роз'яснення Міністерства і праці і соціальної політики України.

Джерелами трудового права є акти-угоди: генеральні, регіональні, міжгалузеві (тарифні) та інші угоди, прийняті в результаті домовленостей учасників, які виступають як рівноправні партнери. Виходячи з цього, учасники угод уповноважуються державою на відповідну нормотворчість у сфері застосування праці, що характерне для формування джерел трудового права.

В сучасних умовах зростає роль колективно-договірного регулювання і локальних правових актів, що є джерелами трудового права. Студентам потрібно звернути увагу на ці джерела, оскільки вони відрізняються наступними особливостями: по-перше, вони можуть застосовуватися лише в межах конкретної організації, тобто обмежені за сферою застосування; по-друге, частіше всього, вони не можуть знижувати встановлений законами, іншими правовими актами рівень правових і соціальних гарантій і трудових прав працівників; по-третє, вони мають обмежений строк дії; по-четверте, локальні акти повинні відображати специфіку виробництва, характер і профіль діяльності організації і враховувати їх економічні можливості.

Потрібно мати на увазі, що деякі нормативні положення, які відносяться до джерел трудового права, можуть закріплюватися у так

званих комплексних правових актах (Закони України “Про власність”, “Про підприємства”).

Акти Верховного Суду України не є джерелами трудового права, але постанови Пленуму Верховного Суду України та інші роз’яснення з питань судової практики відіграють важливу роль у правозастосуванні.¹ Рішення Верховного суду України – суду вищої інстанції – розглядаються, як правило, в якості “керівних роз’яснень”. Через існуючі прогалини у праві вони набувають великого значення. Тому важливо уяснити, як співвідносяться законодавство про працю і судова практика у вирішенні трудових спорів. Акти Конституційного Суду України також відіграють важливу роль у правозастосовчій практиці. Якщо Конституційним Судом нормативний акт або його положення визнані неконституційними, вони втрачають юридичну силу. При цьому самі рішення суду вступають в силу негайно після їх проголошення, діють безпосередньо і не вимагають підтвердження іншими органами держави.

Контрольні запитання

1. Дайте визначення поняття джерела трудового права України.
2. Яка юридична сила джерел трудового права України і яке значення надається Конституції України в їх системі?
3. В яких статтях Конституції України закріплені основні трудові права і свободи людини і громадянина, назвіть їх?
4. В яких статтях КЗпП України відображені основні права, свободи і обов’язки працівників?
5. В чому Ви вбачаєте роль Кодексу законів про працю України, які ще закони та підзаконні акти, що регулюють трудові відносини, Ви знаєте? Яке співвідношення централізованого і договірного регулювання трудових відносин?
6. Дайте визначення поняття локального правового акту, які акти Вам відомі, назвіть їх специфічні риси.
7. Яке значення керівних постанов вищих судових органів у застосуванні норм законодавства про працю?

Теми рефератів

1. Конституція України як джерело трудового права.

¹ Про практику вирішення судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.92. №9// Збірник поточного законодавства, нормативних актів, арбітражної і судової практики. – 1998. - №38; Про практику розгляду судами законодавства про оплату праці / Постанова Пленуму Верховного Суду України №13 від 24.12.1996 р.

2. Закони України як джерело трудового права.
3. Єдність та диференціація джерел трудового права України.
4. Місце актів судової влади в системі джерел трудового права України.
5. Генеральна Угода як джерело трудового права України.

Література:

Нормативні акти:

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. - №30. – Ст.141.
2. Кодекс законів про працю України з постатейно систематизованими матеріалами / Упорядник і науковий редактор Василь Вакуленко. – Київ: Істина, 2001. – 795 с.
3. Кодекс законів про працю України: Науково-практичний коментар. – Харків: Консум, 2003. – 832 с.
4. Кодекс законів про працю України. Офіційний текст. – Київ: Право, 2001. – 108 с.
5. Закон України “Про дію міжнародних договорів на території України” від 10 грудня 1991 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1992. - №10. - Ст. 137.
6. Закон України “Про міжнародні договори України” від 22 грудня 1993 р. // Відомості Верховної Ради України. - 1994.- №10. - Ст.45.
7. Закон України “Про зайнятість населення” від 1 березня 1991 р. (із змінами, внесеними згідно із Законами України від 18 грудня 1991 р.; 17 листопада 1992 р.; 14 жовтня 1994 р.; 22 грудня 1995 р.; 14 лютого 1996 р.; 17 грудня 1996 р.; 21 листопада 1997 р.) // Відомості Верховної Ради України. — 1991. — № 14. — Ст. 170; 1992. — № 12. - Ст. 169; 1993. - № 2. - Ст. 3; 1994. - № 45. -Ст. 408; 1996. - № 3. - Ст. 11; 1996. - № 9. - Ст. 42; 1997. - № 8. - Ст. 62; 1998. - № 11-12. - Ст. 44.
8. Закон України “Про колективні договори і угоди” від 1 липня 1993 р. (із змінами, внесеними Законом України від 23 січня 1997 р.) // Відомості Верховної Ради України. - 1993. - № 36. - Ст. 361
9. Закон України “Про охорону праці” від 14 жовтня 1992 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1992. — № 49. — Ст. 668.

10. Закон України “Про державну службу” від 16 грудня 1993 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1993. — № 52. - Ст. 490.

11. Закон України “Про оплату праці” від 24 березня 1995 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1995. — № 17.-Ст. 121.

12. Закон України “Про відпустки” від 15 листопада 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1997. — № 2. - Ст. 4.

13. Закон України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” від 3 березня 1998 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1998. — № 34. — Ст. 227.

Спеціальна література:

1. Антонова Л.И. Локальное правовое регулирование. – ЛГУ, 1985.
2. Бару М. На шляху до нового трудового кодексу // Право України. – 1995. - №5-6. – С.26-30.
3. Безина А.К. Судебная практика в механизме правового регулирования трудовых отношений. – Казань: Издательство Казанского университета, 1989. – С.183.
4. Венедиктов В. Про концепцію нового Трудового Кодексу України // Право України. — 1992. — № 8. — С. 3.
5. Вишновецька С.В. Міжнародні багатосторонні акти в системі джерел трудового права України // Науковий вісник Чернівецького університету. – Чернівці, 1999. – Вип. 45. Правознавство. – С.97-104.
6. Заржицький О., Смирнов Д. Перспективи розвитку трудового права у світлі Конституції України // Право України. – 1997. - №9. - №9. – С. 39-41.
7. Карпенко Д., Хуторян Н. Правові проблеми загальної частини проекту Кодексу України про працю // Право України. – 1998. - №3. – С.41-44.
8. Карпенко Д., Хуторян Н. Особлива частина проекту Кодексу України про працю потребує удосконалення // Право України . – 1998. - №6. – С. 54.
9. Пилипенко П. Про концепцію трудового права України // Право України. - 1993.- N 4.- С.17-20.

10. Пилипенко П. Окремі зауваження до проекту Кодексу України про працю // Право України. – 1996. - №9. – С.64-66.
11. Пилипенко П. Проблеми теорії трудового права: Монографія. – Львів: Видавничий центр Львівського національного університету. – 1999. – С. 214.
12. Процевський О. Яким бути новому Кодексу законів про працю України? // Право України. — 1995. - №5.
13. Смолярчук В.И. Источники советского трудового права.- М.: Юридическая литература, 1978.
14. Трудове право: Навчальний посібник / За ред. П.Д. Пилипенка. – Київ: Видавничий Дім, 2003. – С.98-119.
15. Трудове право: Підручник / За ред. Прокопенка В.І. – Харків: Консум, 2002. – С.68-108.
16. Трудове право України: Підручник /За ред. Н.Б. Болотіної, Г.І. Чанишевої. – К.: Знання. – 2000 – С.61-83.
17. Феськов М.М. Про адаптацію трудового законодавства України до переглянутої Європейської соціальної Хартії // Вісник Одеського ін-ту внутрішніх справ. – 1999. - №4. – С. 60-64.
18. Чанишева Г., Болотіна Н. Окремі теоретичні проблеми сучасного трудового права України // Право України. – 1999. - №9. – С. 13-19.

Задачі

1. Частиною 3 статті 32 КЗпП України допускається зміна істотних умов 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.

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 не вбачаєте Ви протиріччя між цими статтями Кодекс законів про працю? Якщо вбачаєте, то яка з цих норм повинна бути застосована?

2. Геолог Новак працював в об'єднанні «Тюменьгеологрозвідка» протягом декількох років на постійній роботі. У зв'язку з станом здоров'я і приписом лікарів змінити клімат, переїхав до батьків у

Чернівецьку область, поновив громадянство України і звернувся до районного суду з позовом до об'єднання «Тюменьгеологрозвідка» про стягнення заробітної плати у зв'язку із затримкою розрахунку при його звільненні з роботи.

Місцевий суддя відмовив Новаку у прийнятті заяви, пославшись на те, що трудові відносини відбувались на території іншої держави, тому спір повинен розглядатися судом цієї держави. Новак наполягав на розгляді справи судом за місцем свого проживання, посилаючись на те, що відповідно до процесуального законодавства і Росії, і України трудові спори можуть розглядатися судами за місцем проживання позивача.

Який закон повинен застосовуватись у даному випадку?

3. При звільненні працівника з роботи за своєю ініціативою роботодавець зобов'язаний одержати попередню згоду профспілкового комітету. Якщо розірвання трудового договору проведено власником без звернення до профспілкового органу, а працівник оспорує правильність звільнення у судовому порядку, суд відповідно до ст. 43 КЗпП України зупиняє провадження по справі, запитує згоду профспілкового органу і після її одержання або відмови профспілкового органу в дачі згоди на звільнення працівника розглядає спір по суті.

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 змінює це роз'яснення Пленуму Верховного Суду України норми, що вміщуються в ст. 43 КЗпП України?

Чи відносяться керівні роз'яснення Пленуму Верховного Суду України до джерел трудового права?

6. Стаття 27 КЗпП України передбачає можливість за угодою сторін встановлювати випробування при прийнятті на роботу робітників на строк до одного місяця, а службовців — до трьох місяців. В окремих випадках випробування службовців може проводитися до шести місяців. Чи не свідчить таке збільшення строку випробування про дискримінацію щодо службовців у порівнянні з робітниками? Аргументуйте свою точку зору?

7. По закінченні строку тимчасової роботи Макуха був звільнений з роботи з посиланням на пункт 2 статті 36 КЗпП України. Не погодившись з цим звільненням, Макуха звернувся до місцевого

суду з позовом, в якому посилаючись на те, що КЗпП України не передбачає такого прийняття на роботу як тимчасовий договір, вважав, що припинятись за такою підставою він не повинен. Чи допущені порушення закону при прийнятті на роботу і звільненні? Аргументуйте свою точку зору?

8. Старший викладач державного педагогічного інституту Рубан, вік якого наближається до пенсійного, звернувся до відділу кадрів інститут з проханням підготувати його документи про вихід пенсію як державного службовця відповідно до Закону України “Про державну службу” від 16 грудня 1993 р. Свою вимогу Рубан обґрунтував посиленням на пункт І статті 1 Конвенції МОП 1978 р. про трудові відносини на державній службі, відповідно до якого ця Конвенція застосовується до усіх осіб, найнятим державним органом, якщо тільки до них не застосовуються більш сприятливі положення інших міжнародних конвенцій. Статтею 8' КЗпП України визначено, якщо міжнародними договорами або угодами встановлені інші правила, чим ті, що їх містить законодавство України, повинні застосовуватись правила міжнародних договорів.

Яка Ваша думка щодо поставленого Рубаном питання?

9. Машиністка Зельська була звільнена з роботи за п. 5 статті 40 КЗпП України у зв'язку з відсутністю на роботі через тимчасову непрацездатність понад 4 місяці підряд. Цей пункт статті 40 КЗпП України, на думку Зельської, не може бути підставою для звільнення, оскільки статтею 6 Конвенції МОП 1982 р. про припинення трудових відносин тимчасова відсутність на роботі у зв'язку з хворобою... не є законною підставою для звільнення».

Конвенція МОП є міжнародним договором, тому, вважає Зельська, у даному випадку відповідно до статті 8¹ КЗпП України повинні застосовуватись правила міжнародних договорів. На підставі якого законодавства повинен вирішуватись спір Зельської?

Тема 3. Поняття і загальна характеристика принципів трудового права України

Методичні вказівки

Починаючи вивчення даної теми, потрібно з'ясувати, яке призначення принципів трудового права. Важливість їх ролі полягає у правовому регулюванні трудових відносин, у тому, що вони: 1) як вихідні начала і основні положення забезпечують, поряд з предметом і методом, єдність норм галузі; 2) визначають загальну спрямованість і тенденції розвитку; 3) дозволяють зрозуміти сутність трудового законодавства; 4) допомагають практичним органам у застосуванні його норм.

Під принципами трудового права прийнято розуміти виражені в цій галузі вихідні начала і основні положення, які визначають сутність правового регулювання, загальну спрямованість розвитку і єдність даної системи правових норм. Галузеві принципи трудового пов'язані із загальноправовими, закріпленими у Конституції України (принципами права в цілому, або загальними (основними) принципами), і міжгалузевими, притаманними як трудовому, так і цивільному, і адміністративному праву у сфері, де здійснюється трудова діяльність. Необхідно уяснити, що притаманні трудовому праву галузеві принципи текстуально не зафіксовані у КЗпП України у самостійній статті і виступають у вигляді основних трудових прав і обов'язків, закріплених у ст.2 КЗпП України. Галузеві принципи в основному розвивають, доповнюють і конкретизують принципи, зафіксовані у Конституції України у вигляді прав і свобод людини, і доводять їх до необхідного рівня гарантій.

Конституція України закріплює наступні принципи правового регулювання праці: 1) свободу праці і можливість вільно розпоряджатися своїми здібностями до праці; 2) заборону примусової праці; 3) забезпечення права на працю в умовах, що відповідають вимогам безпеки і гігієни; 4) забезпечення оплати праці без будь-якої дискримінації і не нижче встановленого державою мінімального розміру; 5) право на професійну освіту; 6) право на об'єднання у професійні спілки та інші громадські організації для захисту своїх прав та законних інтересів; 7) право на відпочинок; 8) право на захист прав і свобод всіма способами, не забороненими законом.

Заборона примусової праці виключає зміну однієї із істотних умов трудового договору – трудової функції без погодження з

працівником. Необхідність отримання згоди працівника виступає гарантією свободи праці, закріпленої ст.31 КЗпП України, яка забороняє роботодавцеві вимагати від особи праці, не обумовленої трудовим договором (тобто іншої трудової функції). Це положення розвивається у ст.33 КЗпП України, що вимагає згоди працівника при переведеннях.

Свобода праці і трудового договору виражається у праві працівника звільнитися за власним бажанням, тобто за своєю ініціативою, незалежно від будь-яких обставин (ст.38 КЗпП України). При звільненні за згодою сторін (п.1 ст.36 КЗпП) свобода трудового договору проявляється як вияв волі одночасно працівником і роботодавцем.

Такий галузевий принцип трудового права, як право на охорону здоров'я і безоплатну медичну допомогу потрібно розглядати з більш широких позицій концепції соціальної держави, яка покликана взяти на себе реалізацію соціальних функцій, а саме: створення умов, що забезпечують гідне життя і розвиток людини, охорону праці і здоров'я людини. Із соціальних функцій держави і названих принципів витікає право працівника на здорові і безпечні умови праці і обов'язок роботодавця встановлювати такі умови, які забезпечують безпеку, захист здоров'я працівника, а у випадку трудового каліцтва чи професійного захворювання – відшкодовувати шкоду, заподіяну його здоров'ю. одночасно з цим передбачена особлива правова охорона праці жінок, молоді, інвалідів, які потребують підвищеного соціального захисту (глава 11 “Охорона праці, глава 12 КЗпП України “праця жінок”, глава 13 “Праця молоді”). При цьому, державний нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства і охороною праці – одна з важливих гарантій, яка необхідна для охорони здоров'я працівників, безпеки їх праці.

Проте зміст вказаних принципів і соціальних функцій держави ширше охорони праці і охоплює також право на працю, на захист від безробіття, на винагороду за працю (ст.43 Конституції України). В сучасних умовах у найбільшій мірі підлягають коректуванню принципи права на працю і на її оплату. Право на працю і захист від безробіття потрібно розглядати і співвідношенні із загально правовим принципом про гарантії рівності прав і свобод людини і громадянина. Цей принцип розкривається і доповнюється у трудовому праві як рівна трудова правосуб'єктність громадян (рівність у трудових відносинах), заборона дискримінації і необґрунтованих відмов у

прийнятті на роботу (ст.22 КЗпП України), а також гарантії від неправомірного звільнення.

Наступний принцип, закріплений у Конституції України – право на винагороду за працю не нижче встановленого державою мінімального розміру (ст.43). Цей принцип розкривається у нормах законодавства про працю як оплата праці без будь-якої дискримінації і не нижче встановленого мінімального розміру. При цьому оплата праці залежить від особистого внеску працівника і якості його праці.

Потрібно уявити, що принципи трудового права, закріплені у Конституції України як право на індивідуальні і колективні трудові спори, включаючи право на страйк, поєднуються з двома міжгалузевими принципами. Перший з них – забезпечення права людини на захист своїх прав всіма способами, на забороненими законом, а другий – гарантії судового захисту її прав і свобод. Вказані принципи розкриваються і конкретизуються в нормах трудового законодавства і доповнюються принципами інституту “Трудові спори”.

У Конституції України у ст.44 виражений принцип трудового права, що закріплює право на відпочинок як одне з основних прав людини, і гарантії цього права у вигляді обмеження тривалості робочого часу, надання вихідних і святкових днів, щорічної оплачуваної відпустки. У трудовому законодавстві встановлений робочий час нормальної тривалості (40-годинний робочий тиждень), і скорочений робочий час, передбачені види часу відпочинку, обов’язкове надання щорічної відпустки тривалістю не менше 24 календарних днів.

Важливий принцип забезпечення права працівників на об’єднання, включаючи право створювати профспілки для захисту своїх інтересів, - виражений у ст.36 Конституції України. Невід’ємною складовою частиною основних прав людини є право створювати профспілки для захисту своїх прав. Цей принцип доповнюється і розкривається у нормах трудового законодавства (глава 16 КЗпП України, Закон України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”). з ним пов’язаний принцип трудового права, що виражає право працівників та їх представницьких органів на участь у колективних переговорах і укладення колективних договорів і угод.

Принцип забезпечення права на освіту закріплений у Конституції України, доповнюється і конкретизується відповідним галузевим принципом як право на безплатне професійне навчання.

Таким чином, можна виділити такі принципи трудового права: свобода праці і заборона примусової праці, який доповнюється принципом свободи трудового договору, пов'язаним з принципом визначеності трудової функції; забезпечення права на працю на основі рівності можливостей при забороні дискримінації і рівне право на сприяння у забезпеченні зайнятості і в працевлаштуванні при підвищеному захисті осіб, які потребують соціальної підтримки; забезпечення права на охорону здоров'я працівника шляхом встановлення роботодавцем умов, що забезпечують безпеку праці, захист від трудового каліцтва і відшкодування шкоди, заподіяної здоров'ю особи на роботі. Особлива охорона праці жінок, неповнолітніх та інвалідів; забезпечення права на оплату праці залежно від особистого внеску працівника не нижче встановленого державою мінімального розміру без будь-якої дискримінації; забезпечення права на індивідуальні та колективні трудові спори, включаючи право на страйк; забезпечення права на відпочинок, гарантоване рамками нормальної тривалості робочого часу, наданням вихідних днів, щорічної оплачуваної відпустки; закріплення обов'язків працівника: дотримуватися трудової дисципліни, добросовісно виконувати трудові обов'язки, виконувати норми праці, дбайливо ставитися до майна роботодавця; забезпечення права працівників створювати професійні спілки для захисту своїх інтересів; забезпечення права працівників та їх представників на участь у колективних переговорах, укладення колективних договорів та соціально-партнерських угод; забезпечення права на освіту, на сприяння професійному розвитку працівника.

Контрольні запитання

1. Розкрийте значення і сформулюйте поняття принципів трудового права України.

2. У яких статтях Конституції України закріплені принципи трудового права?

3. Яким є співвідношення принципів трудового права із загальноправовими (основними) і міжгалузевими принципами?

4. В яких статтях КЗпП України відображені принципи трудового права, принципи його інститутів? Розкрийте їх зміст.

5. Які норми, що є гарантіями, які забезпечують дотримання принципів трудового права, Вам відомі?

Теми рефератів

1. Поняття та види принципів трудового права України в умовах формування ринкової економіки.

2. Свобода праці як визначальний принцип трудового права України.

3. Охорона прав працівників як принцип трудового права.

4. Соціальне партнерство як принцип правового регулювання трудових відносин.

5. Заборона примусової праці й дискримінації – основний принцип трудового права України.

Література:

Нормативні акти:

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. - 1996. - № 30. - Ст. 141.

2. Кодекс законів про працю України // Кодекс законів про працю України з постатейними матеріалами / Укладач В. М. Вакуленко. — К.: Істина .- 795с.

3. Кодекс законів про працю України: Науково-практичний коментар. – Харків: Консум, 2003. – 832 с.

4. Коментар до Конституції України. – К. –1996.

Спеціальна література:

1. Колодій А.М. Принципи права України: Монографія. – К.: Юрінком Інтер, 1998. – 208 с.

2. Прокопенко В.И. Принципы трудового права.- Киев: КГУ, 1969.

3. Трудове право: Навчальний посібник / За ред. П.Д. Пилипенка. – Київ: Видавничий Дім, 2003. – С.42-57.

4. Трудове право: Підручник / За ред. Прокопенка В.І. – Харків: Консум, 2002. – С.43-67.

5. Трудове право: Підручник. / За ред. Прокопенка В.І. – Харків: Консум. – 1998.

6. Трудове право України: Підручник / За ред. Н.Б. Болотіної, Г.І. Чанишевої. – К.: Знання. – 2000 – С.84-91.

15.Смирнов О.В. Основные принципы советского трудового права.- М.: Юридическая литература, 1977.

Тема 4. Суб'єкти трудового права України

Методичні вказівки

Вивчення даної теми потрібно розпочати з визначення поняття суб'єктів трудового права, їх класифікації, а також з'ясування особливостей правового статусу кожного з них.

Під суб'єктами трудового права України слід розуміти учасників суспільних відносин, які наділені трудовими правами і обов'язками, що визначаються трудовим законодавством і які здатні їх реалізувати.

Суб'єктами трудового права є: працездатні громадяни, роботодавці, трудові колективи, профспілкові організації або інші уповноважені працівниками виборні органи на виробництві, соціальні партнери на державному, галузевому, регіональному рівнях в особі представників (об'єднань роботодавців та профспілок), соціальні партнери на виробничому рівні при укладенні колективного договору, правоохоронні органи (суд, КТС, примирна комісія, трудовий арбітраж, органи, які здійснюють нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства).

Суб'єкти трудового права наділяються такою властивістю як правовий статус. Правовий статус дає можливість суб'єктам брати участь у конкретних правовідносинах. Студенти повинні знати, що до змісту правового статусу входять наступні елементи: 1) трудова правосуб'єктність; 2) основні (статутні) трудові права і обов'язки; 3) юридичні гарантії прав і обов'язків; 4) юридична відповідальність за порушення трудового законодавства.

Трудова правосуб'єктність, що визнається за суб'єктами трудового права, означає, що за наявності визначених умов вони здатні бути суб'єктами конкретних правовідносин у сфері застосування і організації праці, володіти правами і нести обов'язки. Трудова правосуб'єктність завжди означає здатність громадянина, роботодавця, трудового колективу своїми діями набувати суб'єктивних трудових прав і обов'язків, які складають зміст трудових правовідносин. Вона є передумовою для наділення суб'єкта права такими правами і обов'язками, які безпосередньо витікають зі сфери дії закону.

Суб'єктивні права і обов'язки складають ядро правового статусу суб'єктів трудового права. Крім того, його зміст доповнюють гарантії здійснення прав і відповідальність за невиконання чи неналежне виконання трудових обов'язків.

Студентам потрібно звернути увагу на особливості правового статусу кожного із суб'єктів трудового права.

Громадянин (фізична особа) може реалізувати право на працю шляхом укладення трудового договору. Відповідно до ст.21 КЗпП України громадянин набуває статусу працівника саме з укладенням трудового договору (контракту). Крім того, щоб набути статусу працівника за ст.118 КЗпП України громадянину повинно виповнитись 16 років. Іншими словами, виникнення трудової правосуб'єктності у громадянина пов'язується законом саме з досягненням вказаного віку. В окремих випадках за згодою одного з батьків трудова правосуб'єктність у громадянина може виникати з 15 або 14 років – в даному випадку трудові відносини виникають із складного юридичного факту (досягнення віку, згода одного з батьків). Зміст правового статусу працівника становить також комплекс статутних прав і обов'язків, які закріплені у ст.2 КЗпП України. Своє відображення вони знаходять у типових правилах внутрішнього трудового розпорядку і надалі конкретизуються у правилах внутрішнього трудового розпорядку конкретного підприємства. Юридична відповідальність настає за трудове правопорушення і застосовується у вигляді санкцій трудового права: притягнення до відповідальності за невиконання чи неналежне виконання трудових обов'язків як до дисциплінарної, так і до матеріальної відповідальності; для посадових осіб може наставати адміністративна відповідальність, яка може мати місце, наприклад, при порушенні законодавства про колективні договори чи угоди.

Для того, щоб набути статусу працівника, громадянин повинен укласти трудовий договір з власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом, - тобто роботодавцем. Роботодавець здійснює управління виробництвом, оскільки він має право на власний розсуд володіти, користуватись і розпоряджатись своїм майном. Студенти повинні звернути увагу, що управління виробництвом може здійснюватися самим власником чи за допомогою уповноваженого на управління органу.

Для управління підприємством роботодавець призначає за контрактом керівника, який в свою чергу, самостійно вирішує питання діяльності підприємства, питання прийняття і звільнення працівників. Правове становище керівника має свої особливості. З одного боку, він є членом трудового колективу, а з іншого – виконує організаційно-управлінські повноваження.

Контрольні запитання

1. Дайте визначення поняття суб'єктів трудового права.
2. Наведіть перелік суб'єктів трудового права.
3. Що входить до змісту правового статусу суб'єктів трудового права? Охарактеризуйте кожен елемент правового статусу суб'єктів трудового права.
4. Розкрийте правовий статус працівника як суб'єкта трудового права.
5. Який зміст правового статусу роботодавця як суб'єкта трудового права?

Теми рефератів

1. Правовий статус роботодавця як суб'єкта трудового права.
2. Працівник як суб'єкт трудового права.
3. Профспілки як суб'єкти трудового права.
4. Колективи найманих працівників як суб'єкти трудового права України.

Література:

Нормативні акти:

1. Конституція України. К. 1996.
2. Кодекс законів про працю України. К., 2001 .
3. Закон України “Про організації роботодавців” від 24.05.2001р. // Відомості Верховної Ради України” - № 32. - Ст.171.

Спеціальна література:

1. Бегичев Б.К. Трудовая правоспособность советских граждан. - М., 1972.
2. Иванов С.А., Лившиц Р.З. Личность в советском трудовом праве. – М.: Наука, 1983. – 232 с.
3. Пилипенко П. Ознаки трудової правосуб'єктності працівників у трудових правовідносинах. // Право України. — 1999. - №12. – С.94-98.
4. Прокопенко В. Власник і уповноважений ним орган як суб'єкти трудового права // Право України — 1994 —№ 10. — С. 22.
5. Реус Є. Вікові межі працездатності неповнолітніх: адаптація українського законодавства до міжнародних угод. // Право України. – 1998. - №5. – С. 73-75.
6. Свічкарьова Я. Регулювання праці в акціонерних товариствах // Право України. – 1998. - №1. – С.58-61.

7. Свічкарьова Я. Трудові права працюючих акціонерів // Право України. – 1998. - №7. – с. 20-23.
8. Трудове право: Навчальний посібник / За ред. П.Д. Пилипенка. – Київ: Видавничий Дім, 2003. – С.58-97.
9. Трудове право: Підручник / За ред. Прокопенка В.І. – Харків: Консум, 2002. – С. 109-144.
10. Трудове право України: Підручник / За ред. Н.Б. Болотіної, Г.І. Чанишевої. – К.: Знання. – 2000 – С.92-107.
11. Цепин А.И. Трудовой коллектив как субъект трудового права // Советское государство и право.- 1981.- N 8.
12. Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект: Монографія. – О.: Юридична література, 2001. – 328 с.
13. Ярошенко О. Правове регулювання праці іноземців в Україні. // Право України. – 1998. - №11. – с. 103-105.
14. Ярошенко О. Щодо права роботодавців на об'єднання // Право України. — 1998

Задачі

1. Неповнолітній Буздуган, якому виповнилося 16 років, звернувся до відділу кадрів машинобудівного заводу з проханням прийняти його на літній період на роботу. Начальник відділу кадрів відповів Буздугану, що питання про прийняття його на роботу може бути вирішене тоді, коли він отримає паспорт.

Буздуган отримав паспорт і знову звернувся до відділу кадрів. Начальник відділу кадрів запропонував йому прийти на наступний день з одним з батьків. Коли на наступний день прийшла мати Буздугана, начальник відділу кадрів почав вимагати від неї заяви, що у разі нещасного випадку з Буздуганом вона не буде мати претензій до машзаводу.

Які права щодо вступу в трудові відносини мають неповнолітні?

2. Директор заводу Антонов прийняв Тараненка на посаду інженера-конструктора конструкторського бюро заводу з строком випробування 3 місяці. До закінчення цього строку Тараненко був звільнений з роботи на підставі ст. 28 КЗпП України як такий, що не витримав випробування.

Вважаючи своє звільнення неправомірним, оскільки за час роботи йому не зроблено жодного зауваження про те, що він не відповідає займаній посаді, Тараненко звернувся до Антонова з позовом про поновлення на роботі в місцевий суд за місцем

проживання Антонова. Суддя відмовив Тараненку у прийнятті позовної заяви, пославшись на те, що відповідачем повинен бути не Антонов, а завод, і з позовом необхідно звертатись не за місцем проживання Антонова, а за місцем знаходження заводу.

На постанову районного судді Тараненко подав скаргу, в якій просив скасувати постанову і спрямувати його заяву на розгляд суду, посилаючись на те, що трудовий договір відповідно до ст. 21 КЗпП України укладається не з підприємством, установою, організацією, а з власником або уповноваженим ним органом. Таким уповноваженим органом, на його думку, є сам директор заводу. Як повинна бути вирішена справа? Мотивуйте своє рішення.

4. Контролер Онопенко був звільнений з роботи у зв'язку з виявленою невідповідністю займаній посаді. Вважаючи звільнення неправильним, Онопенко звернувся в суд з позовом до директора заводу Бугая про поновлення на роботі і стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу. Місцевий суддя відмовив у прийнятті позовної заяви і зазначив, що відповідачем по справі може бути юридична особа - завод, а не директор Бугай. Останній може виступати в справі як третя особа.

Онопенко оскаржив постанову судді, пославшись на те, що відповідно до ст. 21 КЗпП України другою стороною виступає власник або уповноважений ним орган, а не підприємство, установа, організація. Тому просив постанову скасувати і зобов'язати суддю розглянути його позов. Яку ухвалу повинен винести апеляційний суд?

5. Майстер Проворков наказом директора заводу був призначений на посаду начальника цеху. Заводський комітет профспілки вважав таке підвищення в посаді Проворкова неправильним, оскільки Проворков раніше систематично допускав порушення трудового законодавства і не виконував зобов'язань колективного договору. Тому комітет звернувся до директора заводу з клопотанням про скасування наказу. Одним з мотивів вимоги про скасування наказу послужило те, що призначення Проворкова на посаду начальника цеху не було погоджене з заводським комітетом профспілки.

Які повноваження надані профспілковим комітетам по підборі і розстановці кадрів?

Як вирішити даний спір?

6. Директор заводу без погодження з завкомом профспілки видав ордер на кімнату інженеру по техніці безпеки Зурову, який до цього

проживав у гуртожитку. Вважаючи такий розподіл житлової площі неправильним заводський комітет профспілки звернувся в суд з позовом виселення Зурова.

Якими правами наділені профспілкові органи по розподілу житлової площі?

7. При розподілі квартир в побудованому заводом будинку адміністрацією і заводським комітетом профспілки виникли розбіжності відносно списку працівників, яким повинна бути надана житлова площа. У зв'язку з цим заводський комітет, посилаючись на пункт колективного договору, що передбачає обов'язок адміністрації погоджувати з профспілковою організацією список працівників, яким надаються квартири, не допустив заселення будинку. Заселення будинку після врегулювання спору відбулося з затримкою на один місяць. Адміністрація заводу, посилаючись на те, що з вини заводського комітету профспілки завод не одержав квартирної плати за час затримки заселення будинку і тим самим поніс збитки, звернувся до заводського комітету з вимогою про відшкодування втрачених сум.

Які права має профспілковий комітет по розподілу житлової площі? Які підстави і межі майнової відповідальності профспілок? Чи підлягають задоволенню вимоги заводу?

Тема 5. Соціальне партнерство в Україні: поняття і загальна характеристика

Методичні вказівки

Формування в Україні ринкової економіки обумовило становлення та розвиток нових інститутів трудового права. Великої ваги набула проблема досягнення соціального компромісу та балансу між державою, роботодавцями та найманими працівниками. Узгодження соціально-економічних інтересів між вказаними суб'єктами утворює цілісну систему суспільних відносин, які отримали в зарубіжній літературі назву інституту соціального партнерства, що пронизує соціально-економічні відносини від національного рівня до конкретного підприємства.

Студенти повинні знати, що процес законодавчого закріплення колективно-договірної системи в більшості країн Заходу розпочався на початку 20-го століття. У 1948 році Міжнародна Організація Праці прийняла Конвенцію №98 про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів, Рекомендації №91 про колективні договори (1951), №94 про консультації та співробітництво між підприємцями і трудящими на рівні підприємства (1952), №113 про консультації та співробітництво між державною владою та організаціями підприємців і трудящих (1960), Конвенцію №154 про сприяння колективними переговорам (1981). Україна ратифікувала у різні роки вказані міжнародно-правові акти, тому вони входять до системи національного законодавства і є обов'язковими для виконання.

Відомими є дві моделі соціального партнерства: біпатризм та трипатризм. У тих країнах, де роль держави в регулюванні трудових відносин є невеликою (Канада, США), практикується двостороння співпраця між об'єднаннями роботодавців і організаціями трудящих. Держава може виступати в такій соціальній моделі в ролі арбітра або посередника при виникненні соціальних конфліктів. Найбільш поширеним є трипартизм – трестороння співпраця – у Франції, Німеччині, Австрії, при якому держава відіграє активну роль соціального партнера.

У країнах Центральної та Східної Європи з кінця 80-х років спостерігається докорінне оновлення трудового законодавства. Слід зазначити при цьому, що у посттоталітарних державах, у тому числі в Україні, впровадження соціального партнерства відбувається “зверху”, а не “знизу”, при вирішальній ролі держави.

Відносини соціального партнерства мають колективний характер, в їх основі лежить колективний інтерес сторін. Колективний характер соціального партнерства проявляється в трьох аспектах: наявності колективного інтересу всіх суб'єктів у сфері застосування найманої праці; наявності колективних відносин у цій сфері; колективній структурі сторін соціального партнерства.

Студенти повинні зрозуміти, що проблеми у сфері застосування найманої праці вирішуються оптимально, якщо реалізується орієнтація не на конфронтацію, а на досягнення соціальної злагоди, узгодження інтересів різних соціальних груп. Стрижнем соціального партнерства є принцип співробітництва між роботодавцями і найманими працівниками, який реалізується у формах проведення переговорів, укладення колективних договорів та угод, узгодження проектів нормативно-правових актів, консультацій при прийнятті рішень соціальними партнерами.

Предметом соціального партнерства виступають колективні відносини між соціальними партнерами із участі трудових колективів у встановленні умов праці; участі трудових колективів в управлінні організаціями; щодо укладення і виконання колективних договорів та угод на галузевому, регіональному, національному рівнях; щодо діяльності професійних спілок та інших представницьких органів трудового колективу в соціально-трудових відносинах; щодо утворення та діяльності об'єднань роботодавців; з вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів (конфліктів). До сфери соціального партнерства входять: досягнення консенсусу з питань забезпечення зайнятості, створення додаткових робочих місць, організації оплачуваних громадських робіт; захисту населення від безробіття; застосування найманої праці з дотриманням вимог з охорони здоров'я і життя працівників; оплати праці і забезпечення відтворюючої та стимулюючої функцій зарплати; забезпечення нормального режиму праці і відпочинку; забезпечення права працівників на участь в управлінні працею на підприємстві, у визначенні соціальних стандартів і встановленні їх мінімальних меж, у встановленні порядку проведення колективних переговорів, вирішенні трудових спорів.

В узагальненому розумінні предметом соціального партнерства може бути будь-яке питання соціально-економічного змісту в суспільному житті, щодо якого соціальні партнери вважають за

потрібне досягти згоди. З іншого боку, соціальне партнерство тією своєю частиною, що регулює сферу застосування найманої праці, складає інститут трудового права. Іншими словами, соціальне партнерство можна розглядати як принцип діяльності суб'єктів колективних трудових відносин і як правовий інститут.

Соціальне партнерство як правовий інститут – це сукупність норм, що регламентують відносини між соціальними партнерами – трудовими колективами найманих працівників та їхніми представниками (профспілками та іншими представницькими органами) і роботодавцями та їх представниками, а також між об'єднаннями вказаних суб'єктів щодо врегулювання трудових і соціально-економічних відносин у сфері застосування найманої праці і вирішенні колективних трудових спорів.

Контрольні запитання

1. Дайте визначення поняття соціального партнерства.
2. Охарактеризуйте предмет соціального партнерства.
3. Які нормативно-правові акти становлять правову базу соціального партнерства в Україні?
4. Який зміст соціального партнерства?

Теми рефератів

1. Становлення та розвиток соціального партнерства в Україні.
2. Організаційно-правові форми соціального партнерства.
3. Суб'єкти соціального партнерства в Україні.
4. Генеральна Угода – основний акт соціального партнерства в Україні.

Література:

Нормативні акти:

1. Закон України “Про колективні договори і угоди” від 1 липня 1993 р. (із змін. і доп.) // Відомості Верховної Ради України. — 1993. — № 36. — Ст. 361; Голос України. — 1997. — 8 лютого.
2. Закон України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” від 15 вересня 1999 р. (із змін. від 13.12.2001 р. № 2886) // Відомості Верховної Ради України. — 1999. — № 45. — Ст. 397;
3. Закон України “Про організації роботодавців” від 24 травня 2001 року // Відомості Верховної Ради України. — 2001. — №32. — Ст.171.

4. Закон України “Про оплату праці” від 24 березня 1995 р. (із змін. і доповн.) // Відомості Верховної Ради України. — 1995. — № 17. — Ст. 121.
5. Закон України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” від 3 березня 1998 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1998. — № 34. — 227.
6. Положення про Національну раду соціального партнерства;
7. Затверджене Указом Президента України від 23 травня 1993 р. //Голос України. — 1993. — 15 грудня.
8. Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України, Конфедерацією роботодавців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями України на 2002—2003 роки // Праця і зарплата. - 2002. — № 6. — Лютий.
9. Гончарова Г.С., Жернаков В.В., Прилипко С.Н. Трудовое право в вопросах и ответах. Учеб.- справ. пособие. — Х.: Одиссей, 2000.
10. Головка М.Л., Дубровський МЛ., Жуков В.І. Соціальне партнерство (сучасний міжнародний досвід). — К., 1994.
11. Жернаков В. Соціально-трудові відносини: поняття, суб'єкти, прове регулювання // Право України. — 1999. — № 10. - С.41.
12. Покотило В.М. Становлення соціального партнерства в Україні у світлі проблеми кодифікації трудового законодавства // Конституція України та проблеми систематизації законодавства: Зб. наук. праць. — К., 1999. — Вип. 5. — С. 292—305.
13. Соціальне партнерство на ринку праці України. — К., 1998.
14. Киселев И.Я. Сравнительное международное трудовое право: Учебник для вузов. — М.: Дело, 1999.
15. Трудове право: Навчальний посібник / За ред. П.Д. Пилипенка. — Київ: Видавничий Дім, 2003. — С.5-41.
16. Трудове право: Підручник / За ред. Прокопенка В.І. — Харків: Консум, 2002. — С.12-42.
17. Трудове право України: Підручник / За ред. Н.Б. Болотіної, Г.І. Чанишевої. — К.: Знання. — 2000 — С.26-60
18. Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект: Монографія. — О.: Юридична література, 2001. — 328 с.

Задачі

1. Дайте відповіді на такі запитання:

1. Чи встановлено у законодавстві України визначення поняття “соціальне партнерство”. Якщо так, наведіть конкретну статтю закону і поясніть його значення.

2. Чи встановлено у законодавстві України визначення сторін соціального партнерства.

3. Які суб’єкти виступають у соціальному партнерстві на стороні працівників.

4. Наведіть приклади організацій роботодавців, які діють в Україні. Які серед них підписали Генеральну Угоду на 2002-2003 роки.

5. Який правовий статус Конфедерації роботодавців України.

6. Третьою стороною у соціальному партнерстві виступає держава. Проаналізуйте зміст цього поняття, визначеного у законі.

7. Назвіть відомі вам організаційно-правові форми соціального партнерства.

8. Якими могли би бути результати соціального партнерства. Яке їх юридичне значення.

9. Яке співвідношення між законодавчими актами і актами соціального партнерства.

10. Чим відрізняються такі акти, Генеральна угода і колективний договір.

2. Указом Президента України утворено спеціальний орган – Національну Раду соціального партнерства. Проаналізуйте Положення про цей орган, з’ясуйте правовий статус Ради, цілі її діяльності.

Тема 6. Колектив найманих працівників як суб'єкт трудового права

Методичні вказівки

При вивченні даної теми необхідно звернути увагу на особливості правового статусу колективів найманих працівників на сучасному етапі, визначити їх поняття та ознаки, уявити роль та значення таких колективів серед учасників ринку праці.

В СРСР роль трудових колективів була підвищена з прийняттям Закону СРСР “Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями” від 17 червня 1983 року, норми якого продовжують застосовуватись для регулювання діяльності трудових колективів і в сучасних умовах. Звичайно, даний Закон не в змозі адекватно реагувати на зміни, які відбулися на ринку праці, на появу нових суб'єктів різних організаційно-правових форм господарювання, які використовують найману працю. З огляду на це назрілою потребою є прийняття нового Закону України “Про колективи найманих працівників”.

Пристаючи до вивчення даної теми, необхідно засвоїти поняття колективу найманих працівників та його ознаки. **Колектив найманих працівників – це добровільне організаційно-самостійне об'єднання працівників для спільної праці в конкретній організації, яке утворюється шляхом укладення трудових договорів чи контрактів або шляхом членства у господарських товариствах чи виробничих кооперативах.** До трудового колективу входять всі працівники, керівник, посадові особи органів самоврядування трудового колективу (загальних зборів, ради трудового колективу).

Ознаки колективу найманих працівників полягають у наступному: це добровільне об'єднання працівників для спільної праці, що має спільні інтереси та трудову мету в конкретній організації; об'єднання працівників із внутрішньою дисципліною праці і взаємною відповідальністю перед роботодавцем; об'єднання працівників одного виробництва, якому притаманна організаційна єдність, наявність органів управління і самостійність у вирішенні питань господарської діяльності.

Студентам потрібно звернути увагу на підстави класифікації трудових колективів. Всі трудові колективи класифікуються:

1. Залежно від виду суспільної діяльності і сфери її застосування: 1) виробничі; 2) колективи, які обслуговують побутові потреби населення (сфера торгівлі, транспорту).

2. За формою власності: 1) трудові колективи на державних підприємствах, в установах, організаціях; 2) на комунальних підприємствах; 3) трудові колективи виробничих кооперативів; 4) господарських товариств; 5) трудові колективи підприємств, заснованих на приватній власності.

11. За ступенем об'єднання працівників: 1) основний трудовий колектив; 2) колектив структурного підрозділу; 3) первинний трудовий колектив; 4) трудові колективи бригад.

Трудова правосуб'єктність трудового колективу виникає з моменту створення такого колективу і складається з правосуб'єктності всіх його членів. Необхідно звернути увагу на повноваження трудових колективів в сучасних умовах, а також провести їх класифікацію.

Всі повноваження трудових колективів можна поділити на наступні групи:

1. Повноваження державного характеру: здійснення функцій щодо висування кандидатів у депутати Рад різних рівнів.

2. Повноваження у сфері управління працею: вирішення питання щодо укладення з роботодавцем колективного договору, обговорення його проекту, заслуховування звіту щодо виконання умов колективного договору; затвердження правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства; встановлення додаткових соціально-побутових пільг для працівників за рахунок власних коштів підприємства; застосування до членів трудового колективу за порушення трудової дисципліни громадських стягнень; формування комісії по вирішенню трудових спорів.

3. Повноваження соціально-економічного характеру:

1. У сфері виробництва: відповідно до трудового законодавства та статуту підприємства розробка та обговорення питань соціального розвитку підприємства, затвердження і здійснення заходів по покращенню якості продукції, здійснення заходів щодо виконання договірних зобов'язань, заслуховування звіту роботодавця про виконання договірних зобов'язань і планів виробництва.;

2. У сфері соціального розвитку і побуту: вирішення питань щодо обліку осіб, які потребують покращення житлових умов,

прийняття участі у вирішенні питання про надання матеріальної допомоги.

Після вивчення питань про поняття, види та повноваження трудових колективів, студенти повинні зрозуміти механізм здійснення вказаних повноважень трудового колективу, тобто компетенцію його органів самоврядування.

Контрольні запитання

1. Розкрийте роль колективів найманих працівників як суб'єктів трудового права на сучасному етапі.

2. Дайте визначення поняття колективу найманих працівників, наведіть його ознаки.

3. Які види трудових колективів можна виділити, які підстави слід класти в основу класифікації трудових колективів?

4. Проаналізуйте основні повноваження трудових колективів в сучасних умовах. З'ясуйте, чи є відмінності в обсязі повноважень трудових колективів залежно від організаційно-правової форми господарювання роботодавця.

5. Яким є механізм здійснення самоврядування трудового колективу?

Теми рефератів

1. Правовий статус колективу найманих працівників умовах формування ринкової економіки в Україні.

2. Механізм самоврядування колективу найманих працівників.

3. Органи колективу найманих працівників: порядок створення, повноваження.

Література:

Нормативні акти:

1. Конституція України. К., 1996.

2. Кодекс законів про працю України. Офіційний текст зі змінами і доповненнями. - К., 2001.

3. Кодекс законів про працю України: Науково-практичний коментар. – Харків: Консум, 2003. – С.750-767.

4. Закон України “Про колективні договори та угоди” від 1.07.1993р. // Відомості Верховної Ради України, 1993.- №36. - Ст.361.

5. Закон СРСР “Про трудові колективи та підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями” від 17 червня 1983р. // Відомості Верховної Ради СРСР. - 1983. - №25. - Ст.382.

Спеціальна література:

1. Казарина А., Насонов Ю. Защита прав трудовых коллективов в процессе приватизации // Законность. - 1994. - №9. - С. 13-16.
2. Касперович П. М. Трудові колективи та громадські об'єднання промислових підприємств України: питання історіографії у 1960-1990-му рр.: Автореф. дис... - Дніпропетровськ. - 1996. - 23 с.
3. Кондратьев Р. Рада трудового колективу: які її повноваження // Радянське право.- № 4.-С.54-57.
4. Лившиц Р.З. Закон о трудовых коллективах и проблемы его реализации. // Советское государство и право. - 1990. - №8.
5. Масленников В.А. Закон о трудовых коллективах// Советское государство и право.- 1983.- № 10.
6. Трудове право: Підручник / За ред. Прокопенка В.І. – Харків: Консум, 2002. – С. 128-131.
7. Трудове право України: Підручник /За ред. Н.Б. Болотіної, Г.І. Чанишевої. – К.: Знання. – 2000 – С.456-464.
8. Цепин А.И. Трудовой коллектив как субъект трудового права // Советское государство и право.- 1981.- № 8.
9. Ярычевский В.С. Правовое положение трудового коллектива.- Харьков. - 1976.

Задачі

1. Директор заводу разом з головою профкому намітили склад Ради трудового колективу заводу, включивши до нього всіх начальників цехів та відділів заводоуправління, а головою РТК намітили замісника голови профкому. РТК у складі 15 чоловік було затверджено наказом директора. Даною РТК на першому засіданні було затверджено Правила внутрішнього трудового розпорядку заводу.

Чи слід вважати правомірними дані дії? Як створюється РТК?

Хто і яким чином призначає голову РТК та його замісників? Яка компетенція РТК?

2. З директором державного автотракторного заводу Зубовим було укладено трудовий контракт на 5 років, згідно з яким його чергова відпустка повинна складати 45 днів з огляду на те, що раніше він знаходився на державній службі, користувався відпусткою такої тривалості і на новому місці запропонував зберегти попередній розмір відпустки. Контракт також передбачав позачергове забезпечення його 4-кімнатною квартирою в заводському будинку, який вводився в експлуатацію.

Голова РТК заводу порушив на РТК питання про незаконність згаданих умов контракту з директором з огляду на те, що 4-кімнатна

квартира була призначена для багатодітної сім'ї (8 чоловік) Рубльових, а директору з його дружиною достатньо 2-х кімнатної квартири, в якій вони мешкали. Надання відпустки такої тривалості не обґрунтовано законодавчо, законом передбачається відпустка протягом тільки 24 робочих днів.

Яким чином укладається контракт з керівниками державних підприємств у момент їх прийому на роботу? Чи повинні трудові колективи приймати участь в цьому?

3. Зварник Алексєєв систематично порушував трудову дисципліну, грубо ставився до товаришів по роботі. Розглянувши справу Алексєєва, трудовий колектив бригади виніс рішення: "За неодноразове порушення трудової дисципліни, етичних норм поведінки поставити перед директором питання про звільнення Алексєєва з роботи".

Чи законне рішення трудового колективу бригади? Чи зобов'язаний директор підприємства виконати рішення бригади?

4. Інженера Потапова було обрано трудовим колективом до складу ради підприємства "Колос". У процесі здійснення своїх повноважень як член РТК Потапов неодноразово критикував директора підприємства за неконструктивний підхід у керівництві підприємством, невиконання умов колективного договору, затримку виплати заробітної плати. За умовами колективного договору членам ради підприємства надавалося 4 години на тиждень, вільних від роботи, для виконання громадських обов'язків із збереженням середньої заробітної плати за рахунок прибутку підприємства. Конкретного графіка увільнення складено не було. Потапов, використовуючи цей вільний час, відправився до прокуратури, де подав скаргу на директора підприємства. При цьому він був відсутній на робочому місці 4 години. Наступного дня директор видав наказ про звільнення Потапова за прогул. За згодою профкому директор не звертався, вважаючи, що Потапов є виборним працівником трудового колективу, а не профспілки, а трудовий колектив за законодавством не має права вирішувати це питання.

Потапов відмовився отримувати розрахунок і трудову книжку і подав до суду позов про поновлення на роботі.

Складіть перелік юридичних питань, що стосуються цієї ситуації, підготуйте відповіді з посиланням на конкретні норми права.

Яким має бути рішення суду?

Тема 7. Права профспілок у сфері трудових відносин

Методичні вказівки

Конституція України закріпила право кожного громадянина на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів. Професійні спілки є громадськими організаціями, які об'єднують громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної діяльності. Вони створюються без попереднього дозволу на основі вільного вибору їх членів. Усі професійні спілки мають рівні права (ст.36 Конституції України).

В умовах формування ринкової економіки істотним чином змінюються завдання, що постають перед профспілками; відповідні зміни відбуваються і у правовій базі, що регулює їх відносини з державними органами, роботодавцями та їх представниками. В той же час соціальне призначення професійних спілок залишається незмінним – представляти і захищати права і інтереси працівників.

Повноваження профспілок регламентуються Законом України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” від 15 вересня 1999 року.¹ Всі інші законодавчі акти у цій сфері застосовуються у частині, що не суперечить цьому Закону. Це – КЗпП (ст.43, 45, 52, 61, 64, 66, 67, 71, 79, 80, 86, 96, 97, 160, 161, 193, 226; глава “Коллективний договір”, Закони України “Про колективні договори і угоди”, “Про охорону праці”, “Про оплату праці”, Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування”. Ці акти відображають нові соціально-економічні умови, що складаються в українському суспільстві, і значною мірою змінюють організаційно-правові основи діяльності профспілок та їх представників.

Згідно із Законом “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” професійна спілка визначається як добровільна, неприбуткова громадська організація, яка об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання) (ст.1). Метою діяльності профспілок є представництво, здійснення та захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки. У своїй діяльності професійні спілки незалежні від органів державної влади та органів

¹ Закон України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” від 15 вересня 1999 року // Юридичний вісник України. – 2002. - №4.

місцевого самоврядування, роботодавців, інших громадських організацій, політичних партій, їм не підзвітні та не підконтрольні.

По-новому регулюються відносини державних органів з профспілками з приводу їх реєстрації. Згідно ст.16 Закону трудова правосуб'єктність профспілок, їх об'єднань як юридичних осіб виникає з моменту їх легалізації (офіційного визнання). Легалізація необхідна для ведення переговорів на відповідному рівні, договірного регулювання трудових, соціально-економічних відносин. Вказана реєстрація є підставою для включення профспілок до Реєстру громадських організацій. При цьому ні Міністерство юстиції України, ні його територіальні органи не вправі контролювати діяльність профспілок, а також відмовляти у реєстрації. Більше того, профспілки та їх об'єднання можуть і не реєструватися, але в цьому випадку вони не набувають статусу юридичної особи. Студентам необхідно знати процедуру реєстрації профспілки.

Діяльність профспілок, їх об'єднань, яка порушує Конституцію України та закони України, може бути заборонена лише за рішенням місцевого суду, а профспілок зі статусом всеукраїнських і республіканських – лише за рішенням Верховного Суду України. Не допускається примусовий розпуск, припинення, а також заборона діяльності профспілок за рішенням будь-яких інших органів.

Контрольні запитання

1. Розкрийте поняття, ознаки та соціальне призначення професійних спілок.
2. Дайте характеристику правової основи діяльності профспілок.
3. Назвіть особливості правового статусу профспілок порівняно з іншими громадськими організаціями.
4. Охарактеризуйте механізм регулювання внутрішніх профспілкових відносин і організаційну структуру профспілок.
5. Назвіть основні групи прав профспілок та їх об'єднань.
6. Розкажіть про систему гарантій діяльності профспілок.
7. Назвіть спеціальні гарантії у сфері трудових прав для виборних профспілкових представників.
8. Якою є роль профспілок у дотриманні законодавства про працю і правил по охороні праці?
9. Яка роль профспілок у колективно-договірному регулюванні трудових відносин?

Теми рефератів

1. Розмежування повноважень профспілок та колективів найманих працівників.
2. Захисна функція профспілок в умовах формування ринкової економіки.
3. Загальна характеристика правового статусу профспілок у сфері праці.
4. Порядок легалізації профспілок.
5. Повноваження профспілок та їх об'єднань щодо здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про працю.
6. Повноваження виборного органу профспілкової організації на підприємстві.

Література:

Нормативні акти:

1. Конституція України. К. 1996.
2. Кодекс законів про працю України. Офіційний текст зі змінами і доповненнями. - К. 2001.
3. Кодекс законів про працю України // Кодекс законів про працю України з постатейними матеріалами / Укладач В. М. Вакуленко. — К.: Істина .- 795с.
4. Кодекс законів про працю України: Науково-практичний коментар. – Харків: Консум, 2003. – С.712-745.
5. Закон України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" від 15 вересня 1999 року. // Відомості Верховної Ради України. – 1999. - №45 - Ст. 397.
6. Закон України "Про колективні договори та угоди" від 01.07.1993р. // Відомості Верховної Ради України - 1993 - №36. - Ст.361
7. Про свободу асоціації та захист права на організацію Конвенція МОП №87 (1948 р.) – витяг.

Спеціальна література:

1. Кулик В. Профспілковий рух України: проблеми та перспективи // Нова політика. - 1996. - N 6. - С. 15 - 24.
2. Прокопенко В. Правове становище професійних спілок: сьогодення і перспективи // Право України – 1999. - №5.
3. Сіленко А. Сила та слабкість профспілок як показник ефективності соціального захисту працівників: порівняльний аналіз. // Право України – 1999
4. Осовий Г. Актуальні проблеми профспілок України в умовах прискорення економічних реформ // Україна: аспекти праці. - 1995. - N 1 - 2. - С. 64 - 67.

5. Осовий Г. Ринок, праця, профспілки // Профспілк. газета. - 1997. - 22 січ. - С. 3.
6. Профспілковий рух в Україні: історія і сучасність: Зб. матеріалів про відзначення 90-річчя виникнення мас. профспілк. руху в Україні (Федерація профспілок України) // Федерація профспілок України. - К., 1996. - 43 с. - А573828.
7. Процевський О. Трансформація прав профспілок України: реальність чи вимисел? // Актуальні питання ринкової трансформації економіки України: Зб. наук. праць - Х., 1996. - С. 102 - 116. - А 576546.
8. Процевський О.І. Шляхи розвитку прав профспілок в умовах ринкових відносин: Концепція розвитку законодавства України // Матеріали наук.-практ. конф. – Київ, травень 1996 року. – С.329.
9. Прокопенко В.ч. Комітет профспілки: права і обов'язки. - Київ: Політвидав України.- 1975.- С. 78.
10. Прокопенко В.И. Правовые отношения комитета профсоюза с администрацией социалистического предприятия.- Киев: Вища школа, 1977.
11. Прокопенко В.І. Правове становище професійних спілок: сьогодення і перспективи // Право України. – 1999. - №6. – С.106-109.
12. Рибак А. Цільова орієнтація профспілок на соц. захист населення в умовах переходу до ринкової моделі господарювання // Пробл. трудовозбереження і соц. захисту населення України в умовах ринкової економіки: Матеріали наук. - практич. конф., 21 - 22 груд. 1992 р. - К., 1993. - С. 29 - 33. - А 559251.
13. Романов О. Немає аналогів: Законодавство України щодо представництва інтересів трудящих і профспілки // Профспілк. газета. - 1995. - 8 лют.
14. Савицька М. Профспілки і парламент: взаємодія в соціальній політиці // Профспілк. газета. - 1995. - 6 берез.
15. Снигирева И.О. Профсоюзы и трудовое право.- М.: Юридическая литература, 1983.
16. Стоян О. Про роль та завдання профспілок в умовах реформування економіки України: Доповідь голови ФПУ на Всеукр. зборах голів профспілк. ком., 21 лют. 1995 р. // Профспілк. газета. - 1995. - 1 берез.
17. Стоян О. Профспілки та уряд: грані соціального партнерства // Голос України. - 1995. - 28 листоп. - С. 8.

18. Стоян О. Профспілковий рух в Україні: Історія та сучасність: Доповідь голови ФПУ на уроч. зборах, присвяч. 90-річчю виникнення мас. профспілк. руху в Україні // Профспілк. газета. - 1995. - 29 листоп.

19. Трудове право: Навчальний посібник / За ред. П.Д. Пилипенка. – Київ: Видавничий Дім, 2003. – С.87-97.

20. Трудове право: Підручник / За ред. Прокопенка В.І. – Харків: Консум, 2002. – С. 131-138.

21. Трудове право України: Підручник / За ред. Н.Б. Болотіної, Г.І. Чанишевої. – К.: Знання. – 2000 – С.465-470.

Задачі

1. На деревообробному комбінаті систематично затримувалася виплата заробітної плати працівникам. На загальних зборах працівників комбінату було утворено ініціативну групу, якій збори доручили невідкладно отримати від керівника підприємства, а також від банківської установи, яка обслуговує це підприємство, інформацію про наявність коштів на рахунку комбінату і з'ясувати причини затримки виплати зарплати. Адміністрація комбінату і банк відмовилися надати таку інформацію, пояснивши, що вона містить комерційну таємницю. Наступного дня працівники комбінату залишили роботу, пояснивши це тим, що оскільки адміністрація не виконує своїх зобов'язань за трудовими договорами, то і вони не будуть працювати, поки суд не захистить їх права. Директор оголосив, що з наступного дня всі порушники будуть звільнені, а на їх місце служба зайнятості направить нових працівників, що перебувають на обліку. Працівники звернулись за допомогою до юриста. Виступіть у ролі юриста і надайте правову допомогу.

2. Власник приватного підприємства “Чагор ЛТД” Безпритульний О. На виробничій нараді повідомив керівників структурних підрозділів, що збирається скорочувати виробництво: замість трьох цехів залишить лише один; скороченню підлягає і кількість відділів в управлінні підприємством: залишається лише один відділ. Безпритульний наказав підготувати документацію, протягом наступного тижня провести скорочення, а голові профспілки Довганю наказав дати згоду на їх звільнення. Довгань звернувся за юридичною консультацією. Надайте правову допомогу.

3. До юридичної фірми звернувся уповноважений групою працівників, які бажають створити первинну профспілкову організацію. Він просив підготувати для нього проект статуту, і пояснити процедуру утворення та легалізації профспілки.

Тема 8. Правовий статус організацій роботодавців у соціально-трудої сфері

Методичні вказівки

Розвиток колективно-договірного регулювання пов'язаний з появою нових суб'єктів трудового права - організацій роботодавців та їх об'єднань. Наймані працівники через профспілки та роботодавці через свої представницькі органи, які трактуються Міжнародною Організацією Праці як "профспілки підприємців" виступають активними учасниками соціального партнерства на різних рівнях. Організації роботодавців та їх об'єднання поряд з профспілками працівників є суб'єктами колективних відносин. Вони представляють та захищають інтереси роботодавців на загальнодержавному рівні, на галузевому та територіальному рівнях. Вирішуючи широкий спектр соціально-економічних питань, організації роботодавців та їх об'єднання є суб'єктами не лише трудових, а й цивільних, підприємницьких, фінансових та інших правовідносин.

Студенти повинні чітко усвідомити роль організацій роботодавців у соціально-трудої сфері, основні цілі, порядок створення, форми та напрямки діяльності, принципи взаємодії з державними органами, профспілками. Правові, соціальні та організаційні засади створення та функціонування організацій роботодавців визначає Закон України "Про організації роботодавців" від 24 травня 2001 року.¹ Ст.1 Закону визначає організацію роботодавців як громадську неприбуткову організацію, яка об'єднує роботодавців на засадах добровільності та рівноправності з метою представництва і захисту їх прав та інтересів. Об'єднання організацій роботодавців – це неприбуткова організація роботодавців, яка об'єднує організації роботодавців на засадах добровільності та рівноправності з метою представництва та захисту прав та інтересів організацій роботодавців. Отже, участю у системі соціального партнерства з метою представництва і захисту прав та інтересів роботодавців і визначається становище організацій роботодавців та їхніх об'єднань як суб'єктів трудового права.

Студенти повинні звернути увагу на ряд важливих положень Закону, які визначають принципи створення та діяльності організацій роботодавців (ст.6 Закону). Зокрема, ніхто не може бути примушений

¹ Закон України "Про організації роботодавців" від 24 травня 2001 року // Відомості Верховної Ради України. – 2001. - №32. – Ст..171.

до вступу в будь-які організації роботодавців або обмежений у правах за належність чи неналежність до неї.

Студенти повинні знати порядок створення та припинення діяльності організацій роботодавців та їх об'єднань. Особливу увагу студентам необхідно звернути на повноваження організацій роботодавців та їх об'єднань.

Контрольні запитання

1. Визначте поняття, мету та завдання організацій роботодавців та їхніх об'єднань у соціально-трудої сфері.

2. Дайте характеристику законодавства про організації роботодавців та їхні об'єднання.

3. Розкрийте порядок створення організацій роботодавців та їхніх об'єднань.

4. Охарактеризуйте участь організацій роботодавців та їхніх об'єднань у веденні колективних переговорів та укладанню колективних договорів та угод.

5. Назвіть права роботодавців та їхніх об'єднань щодо захисту прав та і законних інтересів своїх членів

6. Чи беруть участь організації роботодавців у вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів)?

Теми рефератів

1. Право роботодавців на свободу об'єднання за міжнародно-правовими актами та законодавством України.

2. Порядок створення та припинення діяльності організацій роботодавців та їхніх об'єднань.

3. Повноваження організацій роботодавців та їхніх об'єднань.

Література:

Нормативні акти:

1. Закон України "Про організації роботодавців" від 24 травня 2001 р. № 2436-Ш // Урядовий кур'єр. — 2001. — № 113—114. — 27 червня.

2. Положення про Національну раду соціального партнерства: Затверджене Указом Президента України від 23 травня 1993 р. // Голос України. — 1993. — 15 грудня.

Спеціальна література:

1. Трудове право: Навчальний посібник / За ред. П.Д. Пилипенка. — Київ: Видавничий Дім, 2003. — С.77-87.

2. Трудове право: Підручник / За ред. Прокопенка В.І. — Харків: Консум, 2002. — С.138-140.

3. Трудове право України: Підручник / За ред. Н.Б. Болотіної, Г.І. Чанишевої. – К.: Знання. – 2000 – С.471-489.
4. Киселев Я.Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник для вузов. — М.: Дело, 1999. — Раздел 2 главы 3: Правовое положение организаций работодателей.
5. Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект: Монографія. — О.: Юридична література, 2001. -- 328 с.

Задачі

1. У додатку до Генеральної угоди між Кабінетом Міністрів України, Конфедерацією роботодавців України та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2002—2003 р. наведено Перелік об'єднань роботодавців — членів Конфедерації роботодавців України, як суб'єктів Генеральної угоди. Проаналізуйте, чи відповідають назви цих об'єднань вимогам частини 3 статті 4 Закону України "Про організації роботодавців" від 24 травня 2001 р.? Підготуйте висновок щодо цього питання.

2. Група роботодавців підприємств легкої промисловості вирішила утворити організацію роботодавців, у зв'язку з чим звернулися за юридичною консультацією. Їх цікавило, які вимоги встановлено у законодавстві щодо кількості роботодавців, тексту статуту, оформлення протоколу установчих зборів, правильного найменування організації тощо. Підготуйте проект статуту такої організації і надайте консультацію про вимоги законодавства щодо порядку утворення організації роботодавців.

3. Проаналізуйте особливості статусу організацій роботодавців та їх об'єднань за чинним законодавством. З'ясуйте, чи є різниця в повноваженнях цих суб'єктів? Які права щодо укладання галузевих, регіональних угод і Генеральної угоди мають організації роботодавців? Чи має право будь-яка організація роботодавців брати участь у підписанні Генеральної Угоди на стороні роботодавців?

4. Одною з організаційно-правових форм соціального партнерства є проведення спільних консультацій між соціальними партнерами з приводу укладення колективних договорів та угод, а також розв'язання колективних трудових спорів.

Наведіть положення міжнародних та вітчизняних нормативно-правових актів, які врегульовують це питання. Проаналізуйте стан відповідності національних положень законодавства стандартам міжнародного права.

5. Проаналізуйте зміст Генеральної угоди між Кабінетом Міністрів України - Конфедерацією роботодавців України та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2002-2003 р і з'ясуйте зобов'язання, які взяла на себе сторона власників у сфері розвитку виробництва, забезпечення продуктивної зайнятості, у сфері працевлаштування і соціального захисту безробітних. Як ці зобов'язання співвідносяться із зобов'язаннями інших сторін соціального партнерства?

6. За Генеральною Угодою на 2002-2003 рр. Кабінет Міністрів України зобов'язався за участю профспілок у грудні 2002 р. розглянути питання щодо ратифікації Європейської соціальної хартії, яка була підписана при вступі до Ради Європи. Проведіть аналіз, чи відповідає законодавство України стандартам Хартії у сфері забезпечення права на об'єднання працівників і роботодавців для захисту своїх інтересів

Тема 9. Правовідносини у сфері трудового права України

Методичні вказівки

Трудові відносини регулюються нормами трудового права і виступають у формі трудових правовідносин. Поряд з ними у сфері застосування і організації праці виникають і інші правовідносини, які розглядаються як пов'язані з трудовими чи похідні від них. Всі вони складаються у визначену систему, поєднану однією метою. Трудові правовідносини є її центральним елементом, вони визначають характер інших правовідносин, які поза зв'язком з трудовими не мають самостійного значення і виконують службову роль.

Студенти повинні зосередити увагу на вивченні питання про визначення поняття трудових правовідносин. **Трудові правовідносини – це суспільні вольові відносини, які виникають між найманим працівником та роботодавцем у сфері застосування праці, що виражаються у їх взаємних трудових правах та обов'язках, що визначаються законодавством чи договором.**

Слід звернути увагу на наступні особливості трудових правовідносин: 1) суб'єктами трудових правовідносин є працівник та роботодавець; 2) складний зміст прав та обов'язків суб'єктів: кожен з них виступає по відношенню до іншого і як зобов'язана, як уповноважена особа, а також несе не один, а декілька обов'язків. При цьому за одними з них відповідає сам роботодавець, а за іншими – його орган управління, або вони можуть нести одночасно різну відповідальність (при каліцтві, заподіяному здоров'ю працівника, роботодавець відповідає матеріально, а керівник може бути притягнутий до адміністративної чи кримінальної відповідальності). Не дивлячись на складний зміст права і обов'язків, правовідносини є єдиними. Спроби вирвати з нього окремі співвідношення прав і обов'язків не свідчать про появу нових видів правовідносин (по дисциплінарній відповідальності), оскільки загальним поняттям обов'язку охоплюється і відповідальність за свої вчинки; 3) триваючий характер правовідносин, тому що права і обов'язки суб'єктів реалізуються не разовими діями, а систематично, шляхом здійснення тих дій, які потрібні для виконання трудової функції і дотримання внутрішнього трудового розпорядку.

При вивченні даної теми потрібно визначити: хто виступає учасниками трудових правовідносин, який їх зміст, як виникають трудові правовідносини.

Суб'єктами трудових правовідносин є працівники (фізичні особи, громадяни) і роботодавці (юридичні особи – організації, індивідуальні підприємці, окремі громадяни, що використовують найману працю в особистих потребах в домашньому господарстві).

Для того, щоб набути статусу суб'єкта трудових правовідносин необхідно володіти такою властивістю як трудова правосуб'єктність. Трудова правоздатність і дієздатність виникають одночасно, що дозволяє вести мову про трудову праводієздатність як здатність особи бути суб'єктом трудових правовідносин. Разом з тим, в якості необхідного елемента трудової правосуб'єктності слід виділяти і трудову деліктоздатність – здатність нести відповідальність за невиконання чи на неналежне виконання трудових обов'язків. За аналогією з нормами цивільного права вона виникає у особи при досягненні нею 15 років. Кожна людина в Україні згідно Конституції (ст.43) вправі вільно розпоряджатися своїми здібностями до праці, всі володіють рівною трудовою правосуб'єктністю, що приурочена законодавцем до досягнення 16 річного віку. За згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматись на роботу особи, які досягли 15 років. Для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, по досягненні ними 14 років за згодою одного з батьків або особи, яка його замінює (ст.188 КЗпП України). Даний віковий критерій трудової правосуб'єктності пов'язаний з тим, що з цього часу людина стає здатною до систематичної праці, що і закріплено в законі. Поряд з віковим критерієм, трудова правосуб'єктність характеризується вольовим критерієм; вона розглядається як фізичні і психічні здібності до праці, які, однак, не можуть обмежувати рівну для всіх трудову правосуб'єктність. Громадяни, володіючи рівною трудовою правосуб'єктністю, вільні у реалізації трудових прав і повинні бути вільними від дискримінації.

Роботодавцем визнається власник підприємства, установи або організації незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності або уповноважений ним орган чи фізична особа, які відповідно до законодавства використовують найману працю. Виходячи з вищевикладеного, необхідно ввести до чинного КЗпП України, а також закріпити новому Кодексі про працю України поняття “роботодавець” та “найманий працівник”. В якості роботодавця може виступати будь-яка організація (юридична особа),

яка здійснює господарську діяльність, пов'язану з наданням громадянам роботи, оплатою та охороною їх праці. Роботодавець як суб'єкт трудових правовідносин повинен володіти трудовою правосуб'єктністю, яку організація набуває з моменту державної реєстрації її як юридичної особи, затвердження фонду оплати праці та штатного розпису. Виникнення трудової правосуб'єктності підприємства пов'язане з державною реєстрацією і створенням фонду оплати праці.

Особливу увагу студенти повинні приділити змісту трудових правовідносин. Їх учасники пов'язані суб'єктивними трудовими правами та обов'язками, визначене співвідношення яких і розкриває юридичний зміст даних правовідносин. Прийнято також визначати і матеріальний зміст трудових правовідносин – поведінку суб'єктів, дії, які вони здійснюють, що виявляється у правовідносинах як взаємозв'язок суб'єктивних прав і обов'язків, коли праву одного (працівника) кореспондує (відповідає) обов'язок іншого (роботодавця).

Завершуючи вивчення питань теми по трудових правовідносинах, студентам потрібно зрозуміти, на чому засновані виникнення, зміна та припинення трудових правовідносин. *Підставою виникнення трудових правовідносин є трудовий договір (контракт)*. Проте в деяких випадках цього договору недостатньо, і трудові відносини виникають при наявності деяких юридичних фактів, сукупність яких називається "*складний юридичний фактичний склад*". Існування подібних складів обумовлене специфікою праці окремих категорій працівників. Сюди можна віднести акти обрання, призначення, згоди, погодження, конкурсу, членства. *Підставою зміни трудових правовідносин є двосторонні юридичні акти*. Зміна трудової функції – однієї з обов'язкових умов трудового договору, тобто переведення на іншу роботу – вимагає згоди працівника. Залежно від того, хто з суб'єктів трудових правовідносин проявляє ініціативу, *підставами припинення цих правовідносин* можуть бути: а) згода сторін; б) волевиявлення кожної з сторін (ініціатива працівника чи роботодавця); в) волевиявлення органу, що не є учасником даних правовідносин, у наступних випадках: призов на військову службу, винесення щодо працівника вироку суду, що вступив у законну силу, вимога профспілкового органу у передбачених законом випадках.

Вивчивши трудові правовідносини, доцільно перейти до аналізу *інших правовідносин, пов'язаних з трудовими (похідними від них)*.

Організаційно-управлінські правовідносини і правовідносини по веденню колективних переговорів та укладенню колективних договорів і угод виникають між трудовим колективом (працівниками) і роботодавцем.

Правовідносини по забезпеченню зайнятості і працевлаштування складаються з трьох взаємопов'язаних, але відносно самостійних правовідносин: 1) між державними органами служби зайнятості і громадянином, зацікавленим в отриманні роботи; 2) між органом служби зайнятості і організацією (роботодавцем), що потребує підбору необхідних працівників; в) між громадянином і організацією (роботодавцем), куди він направлений на роботу органом служби зайнятості.

Правовідносини по професійній підготовці і підвищенню кваліфікації працівників безпосередньо на підприємстві або передують виникненню трудових правовідносин (підготовка за учнівським договором) або виступають їх “факультативним супутником” (підвищення кваліфікації).

Правовідносини по нагляду і контролю за охороною праці і дотриманням трудового законодавства. Забезпечення нешкідливих і безпечних умов праці, дотримання правил і норм по охороні праці є одним з найважливіших обов'язків роботодавця.

Правовідносини по нагляду і контролю за охороною праці є триваючими. Вони виникають з часу початку діяльності підприємства, установи, організації і навіть до цього – у сфері попереджувального нагляду на етапі проектування і введення в експлуатацію виробничих об'єктів. Тривають ці правовідносини до ліквідації підприємства.

Правовідносини по нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю виникають у ході реалізації державними органами і інспекціями відповідних повноважень. Їх зміст складають дії по відновленню прав і законних інтересів працівників, порушених неправомірними діями посадових осіб підприємства.

Правовідносини по вирішенню трудових спорів є “факультативними супутниками” трудових правовідносин.

Контрольні запитання

1. Охарактеризуйте систему правовідносин трудового права, визначте, які правовідносини відіграють головну роль у цій системі; дайте визначення поняття похідних від трудових правовідносин.

2. В чому полягає відмінність трудових правовідносин від суміжних, що виникають на підставі договорів цивільного права (підряду, доручення)?

3. Дайте поняття трудових правовідносин, виділіть їх ознаки та суб'єктів.

4. Що представляють собою трудова правосуб'єктність фізичних осіб і які її критерії. Чи допускається обмеження трудової правосуб'єктності працівників?

5. Що є змістом трудових правовідносин?

6. З яких юридичних актів виникають трудові правовідносини? Які складні юридичні фактичні склади є підставою їх виникнення.

7. Які підстави зміни та припинення трудових правовідносин?

8. Дайте загальну характеристику правовідносин, пов'язаних з трудовими.

Теми рефератів

1. Поняття та види трудових правовідносин на сучасному етапі.

2. Зміст трудових правовідносин.

3. Особливості правового регулювання трудових відносин на недержавних підприємства, в установах, організаціях.

4. Трудова правосуб'єктність як передумова вступу сторін у трудові правовідносини. .

Література:

Нормативні акти:

1. Конституція України. К. 1996.

2. Кодекс законів про працю України. Офіційний текст зі змінами і доповненнями. - К. 2001.

3. Кодекс законів про працю України: Науково-практичний коментар. – Харків: Консум, 2003.

Спеціальна література:

1. Александров Н. Г. Трудовое правоотношение. — М.: Госюриздат, 1948. – С. 390.

2. Барабаш О. Деякі властивості трудових правовідносин // Право України. - 1997. - № 8. - С. 53-55.

3. Воловик В. Про галузеву належність правовідносин, пов'язаних із застосуванням праці мілітаризованих державних службовців // Право України. – 1999. - №2. – С. 96-98.
4. Гаращенко Л. Правові проблеми регулювання трудових відносин на підприємствах недержавних форм власності // Право України. – 1998. - №6. – С.51-53.
5. Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение.-М.: Наука, 1977. - 350с.
6. Єрьоменко В. Вольовий характер підстав виникнення трудових правовідносин. // Право України. – 1998. - №11. – С. 96-98.
7. Єрьоменко В. Підстави виникнення трудових правовідносин у колективних сільськогосподарських підприємствах, селянських (фермерських) господарствах, кооперативах. // Право України. – 1997. - №6. – С. 51-55.
8. Коршунова Т.Ю. Правовое регулирование трудовых отношений работников орендных предприятий. // Советское государство и право. - 1991. - №12. - С.60-67.
9. Малюк А.Р. Трудовые правоотношения развитого социалистического общества. — К.: Наук. думка, 1984. — 280 с.
10. Минюков П.И. Минюкова Т.П. Правовое регулирование трудовых отношений на предприятиях, в учреждениях и организациях в условиях перехода к рыночной экономике. К.1993.- 174с.
11. Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права України. – Л.: Вид. Центр Львівського нац. Ун-ту ім. І.Франка, 1999.
12. Пилипенко П. Ознаки трудової правосуб'єктності працівників у трудових відносинах // право України. – 1999. - №12. – С.94-98.
13. Смирнов О. В. Содержание трудового правоотношения // Труды ВЮЗИ. - Т. 56. - М., 1978.
14. Трудове право: Навчальний посібник / За ред. П.Д. Пилипенка. – Київ: Видавничий Дім, 2003. – С.58-65.
15. Трудове право: Підручник / За ред. Прокопенка В.І. – Харків: Консум, 2002. – С.178-195.
16. Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудового права: Монографія. – Львів: Видавничий центр Львівського національного університету ім. І.Франка. – 1999. – 214 с.
17. Халфина Р.О. Общее учение о правоотношении.-М.: Юрид. лит., 1975.-508с.
18. Шугаев А.Д. Трудовые отношения в кооперативах. М.. 1993. - 118с.

Задачі

1. Видавництво “Рута” уклало договір з професорами університету про видавництво написаного ними рукопису. Редагування підручника було доручено старшому редактору видавництва.

У яких правовідносинах з видавництвом знаходяться вказані особи?

2. Чернівецький плодоовочевий комбінат уклав договір із громадянкою Шевченко, згідно якого вона надала частину свого житлового будинку під магазин за обумовлену платню. Одночасно в договорі було обумовлено, що Шевченко зобов’язується прибирати приміщення, виділене під магазин, за що госпторг буде виплачувати їй щомісячно по 240 грн.

Через рік Шевченко стала вимагати компенсацію за невикористану відпустку, або надати їй відпустку.

У яких правовідносинах знаходиться Шевченко з комбінатом? Чи законні її вимоги?

3. Завідуючий господарським відділом лікарні Гилько запросив двох теслярів на тимчасову роботу по ремонту вікон і дверей лікарні. Коли теслярі закінчили роботу, вони дізналися, що Гилько не мав права приймати їх на роботу, а штатним розкладом лікарні теслярі не передбачені. В зв’язку з цим вони звернулися до районного суду з позовом до Гилько про стягнення заробітної плати. Чи виникли в даному випадку трудові правовідносини, а якщо виникли, то хто є сторонами правовідносин? Чи несе відповідальність підприємство і установа за дії службових осіб, які уклали договір від його імені?

4. Виробничий кооператив прийняв на роботу на посаду економіста Федоренко. Через шість місяців роботи він був звільнений у зв’язку з тим, на його посаду був прийнятий Михалків, який є членом даного кооперативу і який раніше не працював у зв’язку з доглядом за хворим членом сім’ї. Федоренко звернувся з позовом до суду про поновлення на роботі і оплату вимушеного прогулу. При розгляді справи в суді представник виробничого кооперативу пояснив, що статутом не передбачена робота осіб, які не є членами кооперативу. Федоренко аргументував свої вимоги посиланням на КЗпП України, де відсутня підстава, за якою він звільнений з роботи, тому воно незаконне. В які правовідносини вступив Федоренко з кооперативом? Яким нормативним актом повинен керуватися суд?

Тема 10. Колективний договір і соціально-партнерські угоди

Методичні вказівки

Колективний договір

Основним напрямом розвитку колективних відносин в сучасних умовах є децентралізація законодавства і розширення локального регулювання. Договірне регулювання дозволяє активізувати участь працівників і роботодавців у визначенні умов праці і розвивати їх відносини на базі соціального партнерства, яке вимагає створення нової правової основи колективно-договірного процесу. Досліджуючи питання розвитку правового регулювання колективних договорів та угод, студенти повинні проаналізувати ту законодавчу та теоретичну базу, на якій ґрунтується сьогодні система колективно-договірних відносин в Україні. 1 липня 1993 року був прийнятий Закон України “Про колективні договори і угоди”. Закон визначив загальні правові та організаційні засади розробки, укладення та виконання колективних договорів, ведення переговорів, що передують укладенню колективних договорів і угод, права, обов’язки та відповідальність сторін. Згідно Закону залежно від сфери можуть укладатись генеральна, галузеві та регіональні угоди, а також колективні договори. При цьому положення угоди є обов’язковими для всіх підприємств, на які вона поширюється. З цього випливає, що при розробці колективних договорів необхідно враховувати положення, що містяться в угодах, отже колективні договори не можуть погіршувати рівень прав і гарантій працівників. У практичному плані Закон дає можливість перейти до договірного регулювання багатьох важливих питань, забезпечує для працівників та роботодавців необхідний рівень свободи у визначенні основних умов праці на підприємстві, в підвищенні соціальних гарантій.

Студенти повинні знати, що норми Закону України “Про колективні договори і угоди” тісно пов’язані з положеннями інших законів: “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”, “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”, а також конвенціями і рекомендаціями Міжнародної Організації Праці – наприклад, Конвенцією МОП №154 “Про сприяння колективним переговорам” від 19 червня 1981 року.

Соціальне значення колективного договору завжди визначалося існуванням розбіжностей у правовому становищі та інтересах роботодавця, керівника підприємства і трудового колективу. Тому

саме в умовах становлення роль колективного договору зростає. На сучасному етапі можна виділити три якості колективного договору: 1) це форма участі працівників в управлінні підприємством; 2) локальний нормативний акт, що регулює трудові відносини на підприємстві; 3) інститут, що гарантує виконання конкретних заходів, які не включені до інших локальних нормативних актів.

Відповідно до рекомендації 34-ї сесії МОП №91 під колективним договором розуміється будь-яка письмова угода щодо умов праці і найму, яка укладається, з одного боку, підприємцями, групою підприємців і з другого – однією чи кількома організаціями трудящих. Незважаючи на те, що в Законі України не йдеться про те, що колективний договір є актом локального регулювання трудових праввідносин, ця теза підтверджується самими визначенням поняття колективного договору, яке дане в ст.1 Закону. Колективний договір укладається на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань у цілях регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів трудящих, власників і уповноважених ними органів.

Потрібно зрозуміти, що в умовах переходу до ринкових відносин правова сутність колективного договору є неоднозначною. Вона побудована на двох началах: на ідеї автономії підприємства, установи, організації у сфері праці, що здійснюється її главою (власником, підприємцем), і на участі профспілки чи іншого захисника професійних інтересів працівників у регулюванні трудових, соціально-економічних і професійних відносин між роботодавцями і працівниками. Будучи різновидом соціально-партнерського регулювання на рівні підприємств, колективний договір виражає інтереси двох соціальних груп: найманих працівників і роботодавців. Такий різновид отримав назву біпатризму.

Інші різновиди соціально-партнерського регулювання можливі на більш високому рівні: а) регіони, галузі – у формі регіональних, галузевих (тарифних, інших угод); б) на загальнодержавному – у формі Генеральної угоди. Вони можуть виражати інтереси не тільки двох, але й трьох спеціальних груп: найманих працівників, роботодавців і державних структур (уряд, міністерства). Така форма соціального партнерства отримала назву трипартизму.

Умови колективного договору є обов'язковими для підприємства, на якому він укладений. Однак, якщо умови і норми

цього договору погіршують становище працівників порівняно з чинним законодавством, вони визнаються недійсними.

Сторонами колективного договору виступають працівники особи їх представників і роботодавець, якого представляє керівник підприємства чи інша уповноважена особа відповідно до статуту.

Згідно чинного законодавства, передбачається обов'язкова процедура розробки і укладення колективних договорів. Першою стадією такої процедури є колективні переговори. Про початок переговорів будь-яка із сторін має право письмово повідомити іншу сторону за три місяці до закінчення строку дії попереднього договору. Особи, які беруть участь у переговорах, мають ряд законодавчих гарантій і компенсацій. Представники сторін, а також спеціалісти, запрошені для участі в роботі робочої комісії, на час переговорів звільняються від основної роботи із збереженням середнього заробітку. На представників, працівників, які беруть участь у переговорах, у період їх ведення не можуть бути накладені дисциплінарні стягнення, вони не можуть бути переведені на іншу роботу або звільнені за ініціативою роботодавця без передньої згоди органу, що уповноважив їх. Не допускається ведення переговорів і укладення колективних договорів і угод від імені працівників особами, що представляють роботодавця. Дата підписання колективного договору або протоколу розбіжностей є моментом закінчення колективних переговорів.

Студентам необхідно знати, що змістом колективного договору є узгоджені сторонами умови (положення), що покликані врегулювати соціально-трудова відносини на даному підприємстві, в установі, організації. Ці умови можна розділити на три види: нормативні, зобов'язальні та організаційні (інформаційні). Нормативні умови колективного договору – локальні норми права, встановлені сторонами в межах їх компетенції, які розповсюджуються на працівників даного підприємства або його виробничої одиниці. Зобов'язальні умови представляють собою конкретні зобов'язання сторін з вказівкою строку їх виконання і відповідальних суб'єктів. Ці умови діють до їх виконання, яким і погашаються. Інформаційні відбираються з чинних нормативних актів більш високого рівня.

Соціально-партнерські угоди

Угода – це правовий акт, що регулює соціально-трудова відносини між працівниками і роботодавцями і який укладається на рівні держави, території, галузі, професії. Вона є правовою формою

соціального партнерства. Залежно від сфери регулювання соціально-трудова зв'язків угоди можуть бути: Генеральними, регіональними, галузевими (міжгалузевими) тарифними, професійними тарифними і т.д. Генеральна угода містить спільні домовленості у сфері продуктивної зайнятості та соціального захисту населення від безробіття, у сфері гарантій оплати праці, регулювання рівня заробітної плати та її захисту, у сфері забезпечення соціальних гарантій. Іншими словами вона встановлює загальні принципи регулювання соціально-трудова відносин у масштабі всієї держави. Галузеві угоди встановлюють норми оплати праці, а також соціальні пільги та гарантії для працівників галузі. Регіональні угоди визначають загальні принципи соціально-трудова регулювання на рівні певної території, регіону. Професійна тарифна угода передбачає нормування оплати та інших умов праці для працівників визначених професій.

Контрольні запитання

1. Дайте визначення поняття колективного договору і угоди з рахуванням сучасних умов і охарактеризуйте значення цих актів у врегулюванні соціально-трудова відносин.
2. Визначте сторони колективного договору і угоди.
3. Назвіть функції колективного одговору.
4. Яке значення колективних переговорів учасників соціально-партнерських відносин?
5. Розкрийте зміст колективного договору і угоди.
6. Розкажіть про контроль за виконанням колективних договорів та угод.
7. Охарактеризуйте відповідальність за порушення норм Закону України "Про колективні договори і угоди"

Теми рефератів

1. Порядок ведення і предмет колективних переговорів.
2. Порядок укладення колективного договору, угоди.
3. Контроль за виконанням колективного договору, угоди.
4. Відповідальність за порушення і невиконання колективного договору, угоди.

Література:

Нормативні акти:

1. Конституція України. К. 1996., 58с.
2. Кодекс законів про працю України. Офіційний текст зі змінами і доповненнями. - К. 2001.

3. Кодекс законів про працю України: Науково-практичний коментар. – Харків: Консум, 2003. – С.56-101.

4. Закон України “Про колективні договори та угоди” від 0.07.1993р. // Відомості Верховної Ради України. – 1993. - №36. - Ст.361.

5. Про сприяння колективним переговорам. Конвенція МОП №1543 (1981р.)

6. Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів. Конвенція МОП №98 (1949 р.).

7. Положення про порядок повідомної реєстрації галузевих і регіональних угод, колективних договорів. Затв. пост. КМ України від 5 квітня 1994.-№225.//ЗП України. – 1994. - №8.-Ст.193.

Спеціальна література:

1. Архипова Б.А. Коллективный договор на предприятии. М., 1975.
2. Гончарова Г., Жернакова В. Сфера укладення колективного договору // Право України. – 2000. - №8. – С. 85-87.
3. Жуков В.І. Проблеми колективно-договірного регулювання трудових відносин. / Академія праці і соціальних відносин Федерації профспілок України. Інститут соціології НАН України. – К., 1999. – С. 184.
4. Карнаух Т. Колективні угоди: поняття, види, зміст та сфери дії. // Закон і бізнес. – 2000. - №20. – С. 13.
5. Колективний договір – основний механізм регулювання соціально-економічних і трудових відносин на підприємстві. / Під. ред. В.К. Чепури. – К., 1996. – С. 150.
6. Лосиця І.О. Колективний договір в нових умовах господарювання. // Право України. – 1997. - №5. – С. 73-76.
7. Муцинова Н.А. Коллективный договор и соглашение как формы социального партнерства в сфере труда. // Изв. Вузов. Правоведение. – 2000. - №1. – С.104-112.
8. Нуртдинова А.Ф. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений в современной России. – М., 1998.
9. Осовий Г. Актуальні питання колективно-договірного регулювання трудових відносин в Україні (законодавчий аспект). // Україна: Аспекти праці. – 1999. - №6. – С. 35-39.
10. Сергієчко А. Соціально-трудова відносина в зарубіжних країнах. // Праця і зарплата. – 2001. – №6. – с. 9.

11. Стендинг Г. Смирнов П. Коллективный договор, как инструмент социального партнерства // Проблемы теории и практики управления. – 1995. №6. – С. 120-124.
12. Трудове право: Навчальний посібник / За ред. П.Д. Пилипенка. – Київ: Видавничий Дім, 2003. – С.120-152.
13. Трудове право: Підручник / За ред. Прокопенка В.І. – Харків: Консум, 2002. – С.145-177.
14. Трудове право України: Підручник / За ред. Н.Б. Болотіної, Г.І. Чанишевої. – К.: Знання. – 2000 – С.447-455, 490-504.
15. Чанишева Г. Теоретичні проблеми правового регулювання колективних трудових відносин в сучасних умовах. // Право України. – 2000. - №8. – С. 31-34.
16. Чанишева Г. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект. – О., 2001.

Задачі

1. Директор заводу і голова профспілкового комітету склали проект колективного договору, який було передано на обговорення структурних підрозділів заводу. Після одержання протоколів зборів структурних підрозділів, було проведено спільне засідання заводоуправління і профкому заводу із запрошення) на це засідання керівників і профспілкових організаторів структурних підрозділів.

На цьому засіданні було враховано ряд зауважень, зроблених трудовими колективами структурних підрозділів, вирішено доручити директору заводу і голові профспілкового комітету підписати колективний договір і ввести його в дію.

Який порядок укладення колективного договору? Чи правильні дії директора заводу і голови профспілкової комітету? Чому?

2. На підприємстві проводилась профспілкова звітно-виборча конференція. Голова профкому запропонував директору заводу на цій конференції також обговорити і прийняти колективний договір, що і було зроблено. Чи може вважатись профспілкова конференція конференцією трудового колективу?

3. Незважаючи на наявність на підприємстві профспілкового комітету, конференція трудового колективу вирішила доручити проведення переговорів, підготовку проекту колективного договору і його підписання раді трудового колективу.

Чи відповідає законодавству таке рішення трудового колективу?

6. При укладенні колективного договору на автотранспортному підприємстві на вимогу дирекції було включено положення про те,

що особи з ненормованим робочим днем зобов'язані щоденно з'являтися на роботу за 30 хвилин до початку роботи після підготовки робочих місць і залишати її пізніше на 30 хвилин після того, щоб перевірити, як робітники залишають свої робочі місця. Чи вправі сторони включати в зміст колективного договору такі положення? Який зміст колективного договору і з яких розділів він складається?

7. В січні 1996 року адміністрація будівельної організації не виплатила робітнику Гирину міжрозрядної різниці в заробітній платі за виконання робіт різних розрядів, пославшись на те, що оплата такої різниці передбачалась лише колективним договором на 1995 рік. 1995 рік вже закінчився, новий колективний договір ще не укладений і в новому колективному договорі адміністрація не має наміру включати положення про виплату такої різниці. Який порядок укладення колективного договору і строк його дії? Як вирішити даний спір?

8. Профспілковий комітет фабрики не погодився з пропозицією дирекції про попередження робітників щодо зміни норм виробітку і відрядних розцінок не пізніше ніж за 12 робочих днів. На думку профспілкового комітету таке ознайомлення робітників з новими нормами повинно проводитися не пізніше ніж за місяць, у зв'язку з чим сторони не змогли включити цей пункт в колективний договір.

Де і в якому порядку вирішуються розбіжності, що виникають при укладенні колективного договору? Як вносяться зміни в колективний договір? Як повинен бути вирішений даний спір?

9. В кооперативі з чисельністю працюючих 40 чоловік членів кооперативу 15 чоловік, найманих працівників 25 чоловік. Наймані працівники обрали представників для укладення колективного договору від їх імені з головою кооперативу. Голова кооперативу від проведення переговорів відмовився, посилаючись на те, що ініціативна група працівників кооперативу вже підготувала проект колективного договору, який через два тижні буде винесений на обговорення загальних зборів як членів кооперативу, так і найманих працівників. На думку голови, збори повинні обговорити проект колективного договору і обрати представника від трудового колективу, що повинен буде підписати колективний договір.

Чи відповідає позиція директора кооперативу закону? Як повинно бути вирішено питання про укладення колективного договору?

Тема 11. Забезпечення зайнятості і працевлаштування

Методичні вказівки

Відповідно до ст.43 Конституції України кожен громадянин має право на працю в умовах, що відповідають вимогам безпеки і гігієни, на винагороду без будь-якої дискримінації і не нижче встановленого законом розміру оплати праці, а також право на захист від безробіття. В останній час був прийнятий ряд нормативних актів, які створюють визначену систему правового забезпечення відносин у сфері зайнятості і працевлаштування. Уперше ці питання відображені в Законі України “Про зайнятість населення” від 01.03.91р.¹ Зайнятість – це діяльність громадян, пов’язана із задоволенням особистих та суспільних потреб і така, що, як правило, приносить їм дохід у грошовій або іншій формі. Закон визначив основні принципи правового регулювання у сфері зайнятості, визначив категорії громадян, що належать до зайнятого населення.

Студентам потрібно знати, що Кабінетом Міністрів України затверджуються спеціальні цільові Програми сприяння зайнятості населення. Крім того, важливе місце питання зайнятості посідає і в соціально-партнерських угодах, укладених на державному рівні. Зокрема проблемі забезпечення продуктивної зайнятості присвячений перший розділ Генеральної Угоди між Кабінетом Міністрів України, Конфедерацією роботодавців України та всеукраїнськими профспілками на 2002-2003 роки. П.1.2.1. Угоди закріплює зобов’язання сторони власників розширити сферу застосування праці через створення юридичними та фізичними особами щорічно не менш як 300-320 тис. Робочих місць, знизити рівень безробіття, визначений за методологією МОП, порівняно з попереднім роком.

Становлення загальнообов’язкового державного соціального страхування гостро поставило питання правового регулювання соціального страхування від безробіття. Відповідно 2 березня 2000 року Верховною Радою України був прийнятий Закон України “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття”², який визначив правові, фінансові та організаційні засади такого страхування.

¹ Закон України «Про зайнятість населення» від 01.03.91р. зі змінами та доповненнями // Відомості Верховної Ради України. - 1991. - № 14. – Ст. 170.

² Закон України “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття” від 02.03.2000р // Відомості Верховної Ради України. – 2000. – 22. – Ст.171.

В умовах ринкової економіки велике соціальне значення мають питання вивільнення і працевлаштування працівників. При можливості вивільнювані працівники переводяться, за їх згодою, на іншу роботу на тому ж підприємстві. Роботодавець може розширити сферу своєї господарської діяльності та розвивати виробництво, організовувати навчання і перепідготовку своїх кадрів, зберігаючи таким чином вже існуючі і утворюючи нові робочі місця. Це – одна з форм працевлаштування, що здійснюється самим роботодавцем. На розширення і розвиток цієї найбільш раціональної форми і направлене правове регулювання при вивільненні працівників.

Законодавство про працю України надає громадянам право на вибір місця роботи шляхом як прямого звернення до роботодавця, такі посередництва органів служби зайнятості або з допомогою інших організацій по сприянню у працевлаштуванні. Процес працевлаштування звичайно включає дві стадії. Перша – звернення до служби зайнятості. Друга стадія працевлаштування полягає в укладенні трудового договору або учнівського договору з підприємством (навчальним закладом), яке вказане ту направленні служби зайнятості.

Отже, служба зайнятості у правовідносинах по працевлаштуванню виступає в якості посередника, а направлення на роботу, що нею видаються, носять рекомендаційний характер. Тільки щодо осіб, які потребують особливого соціального захисту, вони стають обов'язковими.

Контрольні запитання

1. Розкрийте поняття зайнятості і працевлаштування.
2. Охарактеризуйте стан зайнятості у різних регіонах України.
3. Назвіть основні принципи правового регулювання зайнятості і працевлаштування.
4. Розкажіть про систему соціальних гарантій громадян України у сфері зайнятості.
5. Розкрийте порядок реєстрації безробітних громадян і заходах по сприянню зайнятості в умовах масового вивільнення.
6. Розкажіть про порядок виплати допомог по безробіттю.
7. Що таке оплачувані громадські роботи і для чого вони призначені.

Теми рефератів

1. Право громадян на працевлаштування за законодавством України.

2. Державна служба зайнятості України, її завдання, повноваження та обов'язки.

3. Правовий статус безробітного в Україні.

4. Соціальні гарантії при втраті роботи.

5. Міжнародні стандарти у сфері зайнятості.

Нормативні акти та література

1. Конституція України. К. 1996., 58с.

2. Кодекс законів про працю України. Офіційний текст зі змінами і доповненнями. - К. 2001.

3. Кодекс законів про працю України // Кодекс законів про працю України з постатейними матеріалами / Відп. ред. В. М. Вакуленко, О. П. Товстенко. — К.: Юрінком Інтер, 1997. - Гл. III-А.

4. Кодекс законів про працю України: Науково-практичний коментар. – Харків: Консум, 2003. – С.206-208.

5. Закон України “Про зайнятість населення” від 01.03.91 зі змінами та доповненнями. // Відомості Верховної Ради України.-1992. - №49. - Ст.668.

6. Закон України “Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття” від 02.03.2000р // Відомості Верховної Ради України. – 2000. – №22. – Ст.171.

7. Закон України “Про підприємства в Україні” від 27.03.1991 // Відомості Верховної Ради України” - 1991 № 24 Ст- 273.

8. Закон України “Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні” від 21 березня 1991. // Відомості Верховної Ради України.- 1991.- №21 - Ст.252.

9. Закон України “Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи” від 28 лютого 1991р.// Відомості Верховної Ради України.-1992. - №13. - Ст.178.

10. Закон України “Про основні заходи соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку” від 16 грудня 1993р. // Відомості Верховної Ради України.-1994 -№4. - Ст.18.

11. Про безробіття. Конвенція МОП №2 (1919 р.) – витяг.

12. Про політику в галузі зайнятості. Конвенція МОП №122 (1964 р.) Ратифікована Указом Президії Верховної Ради УРСР від 29 травня 1968 р. (витяг).

13. Положення про порядок організації та проведення оплачуваних громадських робіт: Затверджене постановою Кабінету

Міністрів України від 27 квітня 1998 р. № 578 // Інформаційний бюлетень Міністерства праці та соціальної політики України. — 1998. — №7.

14. Положення про порядок бронювання на підприємствах, в організаціях і установах робочих місць для працевлаштування громадян, які потребують соціального захисту: Затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 27 квітня 1998 р. № 578 // Інформаційний бюлетень Міністерства праці та соціальної політики України. — 1998. — № 7.

15. Положення про порядок організації сезонних робіт: Затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 27 квітня 1998 р. № 578 // Інформаційний бюлетень Міністерства праці та соціальної політики України. — 1998. — № 7.

16. Положення про державну службу зайнятості: Затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 24 червня 1991 р. № 47 (із змінами, внесеними постановою Кабінету Міністрів України від 29 квітня 1993 р. і від 14 вересня 1998 р. № 1435) // ЗП УРСР. - 1991. — № 6. — Ст. 50; ЗП України. - 1993. - № 10. - Ст. 200; Праця і зарплата. - 1998. — № 19.

17. Положення про організацію роботи щодо сприяння зайнятості населення в умовах масового вивільнення працівників: Затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 31 грудня 1993 р. № 1090 // Праця і зарплата. — 1994.-№ 1.

18. Концепція професійної підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації незайнятого населення: Схвалена постановою Кабінету Міністрів України від 1 лютого 1996 р. № 150 // ЗП України. — 1996. - № 6. - Ст. 200.

19. Порядок працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням: Затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 22 серпня 1996 р. № 992 // Урядовий кур'єр. — 1996. — 10 жовтня.

Спеціальна література:

1. Бойко Ю. Розмежування правового регулювання законодавства про працю та законодавства про зайнятість населення // Право України. — 1994. — № 10. — С. 39.
2. Пастухов В. Правові проблеми ринку праці в Україні // Право України. - 1996. - № 5. - С. 30-33.

3. Правовое регулирование рационального использования трудовых ресурсов // Отв. ред. А. Р. Мацюк, З. К. Симорот. - К.: Наук. думка, 1989. - 224 с.
4. Терещенко Н. Соціально-економічні проблеми формування ринку праці та страхування від безробіття як чинник стабілізації зайнятості в Україні // Вісник Української Академії державного управління при Президентіві України. – 2000. - №1. – С. 188-201.
5. Трудове право: Підручник / За ред. Прокопенка В.І. – Харків: Консум, 2002. – С. 196-227.
6. Трудове право України: Підручник /За ред. Н.Б. Болотіної, Г.І. Чанишевої. – К.: Знання. – 2000 – С.121-150.

Задачі

1. Канюк із своєю сім'єю виїжджав на роботу в Тюменську область Росії. Через кілька років вирішив повернутися на Україну, прийняв громадянство України і хоче влаштуватися на роботу. Він звернувся до юридичної консультації із запитанням, яка організація займається працевлаштуванням громадян і які її завдання та повноваження.

Дайте відповідь Канюку.

2. Громадянка Жадько, жінка пенсійного віку, ніде не працювала, трудового стажу не має, тому їй була призначена соціальна пенсія. Оскільки ця пенсія не забезпечує всіх її потреб, Жадько звернулася до органів зайнятості з проханням надати їй статус безробітної і призначити допомогу по безробіттю. Як повинно бути вирішене її прохання?

3. Заволока, 62-річного віку, звернувся до служби зайнятості з проханням підшукати для нього підходящу роботу. Таку роботу йому підшукати не змогли, тоді він зажадав визнати його безробітним і виплачувати допомогу по безробіттю.

Служба зайнятості відмовила Заволоці у наданні статусу робітного, пославшись на те, що він досяг пенсійного віку і може оформити пенсію. Заволока вважає таку відмову неправильною, оскільки він ще хоче працювати, а не бути пенсіонером.

Як повинні бути вирішені вимоги Заволоки?

4. Кузькова самостійно влаштувалася на роботу кур'єром-посильною в акціонерне товариство «Лавонта» з тривалістю роботи по три години в день з відповідною погодинною оплатою. Одержувана заробітна плата навіть частково не покриває її потреб, тому Кузькова звернулася до служби зайнятості з проханням

підшукати їй постійну роботу з пристойним заробітком, а до підшукування роботи виплачувати їй допомогу по безробіттю.

У службі зайнятості у вимогах Кузьковій відмовили, пославшись на те, що вона відноситься до зайнятого населення. Кузькова запитує, чи правильна така відмова? Чи не означає це, що тепер вона все життя буде працювати протягом трьох годин на день?

5. У зв'язку із змінами в організації виробництва і праці Геращенко була звільнена з роботи за п.1 ст. 40 КЗпП України у 53 роки і 4 місяці. Після звільнення з роботи звернулася до служби зайнятості з проханням надати їй додаткові гарантії, передбачені статтею 5 Закону України “Про зайнятість населення” - влаштувати на іншу підходящу роботу.

В службі зайнятості Геращенко порадили оформляти пенсію за віком. Геращенко вважає, що така пенсія їй могла б бути призначена відповідно до п. “г” ст. 26 Закону про зайнятість за півтора роки до настання пенсійного віку. А її звільнили за один рік і 8 місяців до настання цього віку.

Як повинно бути вирішене спірне питання?

6. Інженер Бобровник був звільнений з роботи у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці у віці 58 років. Служба зайнятості, до якої він звернувся зразу ж після звільнення, підходящої роботи для Бобровника не підшукала. Через шість місяців після звільнення, Бобровник звернувся до районного управління захисту населення з проханням призначити йому пенсію за віком. У призначенні пенсії в управлінні соціального захисту відмовили з тих мотивів, що Бобровник ще не досяг пенсійного віку – 60 років.

Цю відмову у призначенні пенсії Бобровник вважає такою, що суперечить п. «г» ст. 26 Закону України “Про зайнятість населення”

Як повинна бути вирішена розбіжність між сторонами?

7. А)

Механік Симоненко звернувся до станкобудівельного заводу з проханням прийняти його на роботу. У відділі кадрів заводу Симоненко відповіли, що заводу необхідні працівники його професії, але декілька днів тому вони зробили заявку службі зайнятості про вакансію робочих місць і служба зайнятості надіслала їм необхідних спеціалістів і якщо служба видасть і йому направлення, то завод візьме його на роботу.

Симоненко звернувся до служби зайнятості району, де знаходиться завод. Служба відмовила Симоненку у видачі

направлення, оскільки він не проживає на території цього району. У службі зайнятості району, де він проживає, відмовили Симоненку з підстав, що вони не мають даних про наявність вакантних місць на підприємствах інших районів. Як може бути вирішене питання про працевлаштування і Симоненка на станкобудівельному заводі?

Б)

У **випадку А)** даної задачі механіку Симоненку тричі відмовили у його проханні: у відділі кадрів, у службі зайнятості за місцем знаходження заводу і в службі зайнятості за місцем проживання Симоненка.

До яких органів Симоненко може оскаржити відмову у прийнятті на роботу?

8. Учень 9 класу Германчук, якому виповнилося 15 років під час літніх канікул звернувся до служби зайнятості з проханням підшукати для нього підходящу роботу терміном до двох місяців.

Такої роботи служба зайнятості Германчуку підшукати не змогла, тому Германчук зажадав від служби зайнятості визнання його безробітним і призначити допомогу по безробіттю.

Як повинні бути вирішені вимоги Германчука?

9. Після звільнення з попередньої роботи у зв'язку із зменшенням обсягу робіт Славкин звернувся за сприянням до органів зайнятості, був зареєстрований як такий, що шукає роботу, одержав статус безробітного. Через деякий час йому була запропонована робота по його спеціальності, але значно нижчого рівня по оплаті, ніж та, що була у нього до звільнення. Славкин від роботи відмовився.

У центрі зайнятості Славкина попередили, що при другій такій відмові від роботи, яка йому пропонується, він буде знятий з обліку як безробітний і тому буде припинено виплату допомоги по безробіттю.

Славкин вважає, що його відмова від роботи є обґрунтованою, оскільки робота, що оплачується нижче за попередню може вважатися підходящою.

А як Ви вважаєте?

10. Для комбінату побутового обслуговування місцевою державною адміністрацією була встановлена квота в прийнятті на роботу молоді, що закінчує загальноосвітні школи в розмірі 5 відсотків від загальної чисельності працюючих.

Оскільки на комбінаті працювало лише 3 відсотки молоді, служба зайнятості у межах квоти направила на роботу двох дівчат.

Комбінат відмовився прийняти їх на роботу, пославшись на те, що обсяг робіт зменшується, що може привести навіть до звільнення працівників.

Які наслідки наступають при відмові підприємства прийняти на роботу працівників, що направлені службою зайнятості?

11. Завод відповідно до п. 3 ст. 20 Закону України «Про зайнятість населення» подав службі зайнятості інформацію про наявність вакантних посад. Через декілька днів служба зайнятості направила на роботу Бикова, який перебував на обліку.

Директор заводу, ознайомившись з трудовою книжкою Бикова встановив, що він двічі з попередніх місць роботи звільнявся за систематичне порушення трудової дисципліни, відмовив Бикову у прийнятті на роботу.

Биков, посилаючись на частину 2 ст. 232 КЗпП України, звернувся з позовом до суду

Які заходи у цьому випадку може вжити служба зайнятості?

12. Районна державна адміністрація звернулася до служби зайнятості району з пропозицією створити з осіб, які перебувають на обліку як такі, що шукають роботу, бригаду, яку направити у кооператив «Приміський» для збирання овочів як на громадські роботи.

Така бригада була створена, працювала на полях кооперативу, і виконала значний обсяг робіт. Коли робота була виконана, постало питання, хто ж повинен оплатити вартість виконаної роботи.

Ваше рішення?

13. Безробітний Верник був направлений на асфальтування дороги як на громадські роботи. Протягом виконання робіт він виконав значний обсяг роботи і одержав досить високу заробітну плату.

Але коли він звернувся за допомогою по безробіттю, йому у виплаті допомоги відмовили, пославшись на те, що він мав пристойно оплачувану роботу, тому виплату допомоги відповідно статті 30 Закону про зайнятість населення йому відкладено на увесь час роботи. Верник запитує, чи правильно йому відклали виплату допомоги по безробіттю?

