

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Чернівецький національний університет
імені Юрія Федьковича

М.І. Боднарук, А.В. Бурка

ПРАВОВА РЕГЛАМЕНТАЦІЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦЮЮЧИХ ВЛАСНИКІВ

Навчально-методичний посібник



Чернівці

Чернівецький національний університет
імені Юрія Федьковича

2022

УДК 349.2(477)(075.8)

Б 752

Друкується за ухвалою Вченої ради
Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича
(протокол № 3 від 28.02.2022 року)

Рецензенти:

Вишновецька С.В., докторка юридичних наук, професорка, завідувачка кафедри цивільного права та процесу юридичного факультету Національного авіаційного університету;

Цуркан-Сайфуліна Ю.В., докторка юридичних наук, професорка, завідувачка кафедри теорії та історії держави і права Чернівецького юридичного інституту Національного університету «Одеська юридична академія».

Боднарук М.І., Бурка А.В.

Б 752 Правова регламентація діяльності працюючих власників : навч.-метод. посібник. / М.І. Боднарук, А.В. Бурка. Чернівці : Чернівець. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2022. 92 с.

ISBN 978-966-423-694-9

Навчальний посібник підготовлений та розроблений відповідно до робочої програми навчального курсу дисципліни «Правова регламентація діяльності працюючих власників» для спеціальності 081 «Право» та є завершеним навчальним виданням, необхідним і достатнім для повного вивчення курсу. Для проведення практичних занять з студентами юридичних факультетів з дисципліни «Правова регламентація діяльності працюючих власників».

УДК 349.2(477)(075.8)

ISBN 978-966-423-694-9

© Чернівецький національний університет
імені Юрія Федьковича, 2022

© Боднарук М.І., Бурка А.В., 2022

ЗМІСТ

Передмова	4
Робоча програма курсу	6
Теми та зміст практичних занять, завдання, задачі.....	19
Змістовий модуль I «Загальна характеристика правового статусу працюючих власників, як окремих суб'єктів трудових відносин»	19
Тема 1.1. Працюючий власник як особливий суб'єкт трудових відносин.....	19
Тема 1.2. Правовий статус власника (засновника) підприємства та найманого керівника: порівняльний аналіз.....	23
Тема 1.3. Оформлення трудових відносин із працюючим власником (засновником).....	25
Тема 1.4. Оформлення трудових відносин із директором підприємства (найманим працівником).....	28
Змістовий модуль II «Трудові відносини членів кооперативів, фермерських господарств, колективних сільськогосподарських підприємств»	32
Тема 2.1. Трудові права та обов'язки директора підприємства-найманого працівника.....	32
Тема. 2.2. Трудові відносини членів фермерського господарства.....	38
Тема 2.3. Правове регулювання трудових відносин членів кооперативів і колективних сільськогосподарських підприємств.....	43
Методичні рекомендації до вивчення навчальної дисципліни.....	49
Перелік нормативно-правових актів і рекомендованої літератури	76

ПЕРЕДМОВА

Трудове право є однією із провідних галузей із вагомим теоретичним доробком та розвиненою системою законодавчого регулювання. Проте, незважаючи на це, у сфері трудового права продовжують існувати окремі прогалини. Одна із таких – категорія осіб «працюючі власники». На противагу таким суб'єктам трудових відносин, як працівники, роботодавці, трудовий колектив, професійні спілки тощо працюючі власники є білою плямою у трудовому праві України, як у теоретичній, так і в нормативній площинах.

Ускладнює ситуацію і те, що вітчизняне законодавство не оперує поняттям «працюючі власники». Де-факто до працюючих власників належать члени кооперативів та їх об'єднань, колективних сільськогосподарських підприємств, селянських (фермерських) господарств тощо.

Особливості праці даних працівників полягають у тому, що відносини членства мають іншу правову природу, вони ширші за своїм соціальним змістом, ніж трудові відносини, часто з елементами корпоративних, останнє на практиці призводить до труднощів під час розмежування трудових і корпоративних відносин. Основу їх правового регулювання становлять статuti юридичних осіб та окремі норми законів.

Істотні відмінності трудових відносин за участю працюючих власників стосуються насамперед порядку оформлення трудових відносин, робочого часу і часу відпочинку; переходу на іншу роботу; підстав і порядку відсторонення від роботи; припинення членських відносин; дисциплінарної та матеріальної відповідальності.

Із вищезазначеного і виникла необхідність у розробленні навчального курсу та виданні навчально-методичного посібника з дисципліни «Правова регламентація діяльності працюючих власників».

Мета і завдання видання – допомогти студентам здобути знання про: особливості правового статусу працюючих власників; специфіку розмежування трудових та корпоративних відносин; порядок оформлення трудових відносин із засновниками підприємств, що здійснюють функції з управління; порядок оформлення трудових відносин із директором підприємства, що є найманим працівником, його трудові права та обов'язки; особливості трудових відносин із членами фермерських господарств, кооперативів, колективних сільськогосподарських підприємств; трудові права й обов'язки найманих працівників фермерських господарств, кооперативів, колективних сільськогосподарських підприємств.

РОБОЧА ПРОГРАМА КУРСУ

Навчальна дисципліна «Правова регламентація діяльності працюючих власників» покликана поглибити знання з обов'язкової дисципліни «Трудове право України», що є невід'ємною складовою у підготовці майбутніх фахівців у галузі знань 08 Право.

Предметом вивчення навчальної дисципліни є правові норми, що регулюють суспільні відносини у сфері найманої праці різних організаційно-правових форм господарювання.

Мета навчальної дисципліни полягає у формуванні у здобувачів вищої освіти комплексу знань, умінь і практичних навичок у сфері регулювання трудових та інших безпосередньо пов'язаних з ними відносин, необхідних для здійснення нормотворчої, правозастосовної, експертно-консультаційної діяльності.

Дана мета зумовила в межах навчальної дисципліни такі завдання:

- ***а) дати студентам такі знання та розуміння у предметній сфері трудового права, зокрема щодо правової регламентації діяльності працюючих власників:***
 - суб'єктів трудових відносин та їх видів;
 - працюючих власників і найманих керівників;
 - трудових прав та обов'язків працюючих власників і найманих керівників підприємств;
 - порядку оформлення трудових відносин із працюючими власниками та найманими керівниками;

- відмінностей між працюючими власниками та найманими працівниками;
 - порядку притягнення найманих керівників підприємств до матеріальної відповідальності за нормами трудового законодавства;
 - особливостей виникнення трудових відносин між членами фермерських господарств.
- ***б) виробити у студентів такі когнітивні вміння у предметній сфері правової регламентації діяльності працюючих власників:***
- аналізувати правові явища та надавати їм правової оцінки;
 - виявляти проблеми функціонування та розвитку правових явищ у межах тематики курсу, пропонувати шляхи та способи їх розв'язання;
 - виявляти тенденції, особливості на напрями трудової політики на сучасному етапі;
 - обґрунтовувати свою позицію, спираючись на наукові аргументи та норми трудового законодавства;
 - здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях;
 - застосовувати європейські правові стандарти та вітчизняне законодавство, що регламентує захист трудових прав людини.
- ***в) прищепити студентам такі практичні навички у предметній сфері правової регламентації діяльності працюючих власників:***
- застосовувати принципи верховенства права для розв'язання складних задач і проблем, у тому числі у ситуаціях правової невизначеності;
 - здійснювати оформлення документів, пов'язаних із виникненням трудових відносин із власником підприємства та найманим керівником;
 - визначати правову природу права на людини на працю;
 - ухвалювати рішення у ситуаціях, що вимагають

- системного, логічного та функціонального тлумачення норм права, а також знання практики їх застосування;
- застосовувати набуті знання для вирішення практичних задач щодо правомірності виникнення та правильності оформлення трудових відносин за участі працюючих власників;
 - розуміти механізм захисту порушених прав працюючих власників і найманих керівників підприємств;
 - застосовувати філософсько-методологічний інструментарій доктрини трудового права до аналізу правової дійсності у сфері відносин, що виникають у зв'язку з оформленням трудових відносин за участі працюючих власників.

Місце навчальної дисципліни у структурі ОПП (Пререквізити, постреквізити).

Навчальна дисципліна «Правова регламентація діяльності працюючих власників» відноситься до вибіркового навчального циклу професійної підготовки, другого магістерського рівня вищої освіти. Дисципліна вивчається в 10 семестрі 5 курсу.

Здобувач вищої освіти, який буде вивчати цю дисципліну, повинен володіти знаннями у галузі теорії держави і права, конституційного права, цивільного, адміністративного права. Він повинен знати природу і сутність держави та права; основні закономірності її функціонування і розвитку; механізм держави, систему права, механізм і засоби правового регулювання, реалізації права; особливості державного та договірного регулювання; роль держави і права в політичній і економічній системі суспільства, в суспільному житті. Здобувач вищої освіти повинен знати поняття, ознаки, принципи і правові засади регулювання відносин у сфері найманої праці; знати правові основи організації та діяльності контрольних, наглядових і судових органів, їх функції та основні повноваження.

Теоретичною базою вивчення даної дисципліни є попередні навчальні дисципліни: «Конституційне право», «Адміністративне право», «Цивільне право».

Результати навчання. У результаті вивчення «Правової регламентації діяльності працюючих власників» студент буде знати та розуміти:

- основні поняття та категорії у сфері правового регулювання діяльності працюючих власників;
- зміст поняття «працюючі власники»;
- особливості оформлення та припинення трудових відносин із працюючими власниками;
- підстави та порядок притягнення до матеріальної відповідальності найманих керівників підприємств;
- підстави та порядок виникнення трудових відносин із членами фермерських господарств, кооперативів, колективних сільськогосподарських підприємств;

Студент буде уміти:

- ефективно застосовувати норми трудового права для врегулювання діяльності працюючих власників;
- надавати юридичні консультації щодо застосування норм, що врегульовують процедуру виникнення трудових відносин із працюючими власниками;
- самостійно складати проекти документів, необхідних для оформлення трудових відносин із працюючими власниками та найманими керівниками підприємств;
- уміти спілкуватися з фахівцями в галузі права на професійні теми;
- уміти планувати свою професійну самоосвіту, самовдосконалення, саморозвиток, нести персональну відповідальність.

Процес вивчення дисципліни здобувачами вищої освіти спрямований на формування таких загальних і професійних компетентностей:

а) загальні компетентності – здатність:

- проведення досліджень на відповідному рівні;
- до пошуку, оброблення та аналізу інформації з різних джерел, в тому числі іноземних;
- приймати обґрунтовані рішення;
- застосовувати знання у практичних ситуаціях.

б) фахові компетентності – здатність:

- застосовувати принципи верховенства права для розв'язання складних задач і проблем, у тому числі у ситуаціях правової невизначеності;
- використовувати сучасні правові доктрини та принципи у правотворчості та у процесі застосовування інститутів публічного і приватного права, а також кримінальної юстиції;
- застосовувати міждисциплінарний підхід в оцінці правових явищ і правозастосовній діяльності;
- доносити до фахівців і нефаківців у сфері права інформацію, ідеї, зміст проблем та характер оптимальних рішень з належною аргументацією.

Програмні результати навчання здобувачів вищої освіти спрямовані на:

- оцінювання природи та характеру суспільних процесів і явищ, і виявляння розуміння меж і механізмів їх правового регулювання;
- обґрунтоване формулювання своєї правової позиції, вміння опонувати та наводити переконливі аргументи;
- аналізування й оцінювання практики застосування окремих правових інститутів;
- інтегрування необхідних знань і розв'язування складних задач правозастосування у різних сферах професійної діяльності.

ОПИС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Загальна інформація

Найменування показників	Галузь знань, напрям підготовки, освітньо-кваліфікаційний рівень	Характеристика навчальної дисципліни	
		денна форма навчання	заочна форма навчання
Кількість кредитів: 3	Галузь знань: 08 «Право»	Вибіркова навчальна дисципліна	
Змістових модулів: 2	Напрямок підготовки: 081 «Право»	Рік підготовки:	
Індивідуальне науково-дослідне завдання: реферати і тематичні доповіді		5-й	5-й
Загальна кількість годин: 90		Семестр	
Тижневих годин для денної форми навчання:		10-й	10-й
Аудиторних: Самостійної роботи	Освітньо-кваліфікаційний рівень: Магістр	Лекції	
		15	4
		Практичні заняття	
		15	4
		Самостійна робота	
	60	82	
	Форма підсумкового контролю: залік		

Структура змісту навчальної дисципліни

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин											
	денна форма						заочна форма					
	Усього	у тому числі					Усього	у тому числі				
		лекційні	практичні	лабораторні	індивідуальні	самостійна робота		лекційні	практичні	лабораторні	індивідуальні заняття	самостійна робота
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Модуль 1												
Змістовий модуль 1. Загальна характеристика правового статусу працюючих власників як окремих суб'єктів трудових відносин												
Тема 1.1 Працюючий власник як особливий суб'єкт трудових відносин	12	2	2	-	-	8	12	-	-	-	-	12
Тема 1.2 Правовий статус власника (засновника) підприємства та найманого керівника: порівняльний аналіз	14	2	2	-	-	10	12	1	1	-	-	10
Тема 1.3. Оформлення трудових відносин із працюючим власником (засновником)	11	2	2	-	-	7	12	1	1	-	-	10

Тема 1.4. Оформлення трудових відносин із директором підприємства (найманим працівником)	19	2	2	-	-	15	15	-	-	-	-	15
Разом за змістовим модулем 1	56	8	8	-	-	40	51	2	2	-	-	47
Модуль 2												
Змістовий модуль 2. Трудові відносини членів кооперативів, фермерських господарств, колективних сільськогосподарських підприємств												
Тема 2.1. Трудові права та обов'язки директора підприємства-найманого працівника	10	3	2	-	-	5	15	1	1	-	-	13
Тема 2.2. Трудові відносини членів фермерського господарства	14	2	2	-	-	10	10	-	-	-	-	10
Тема 2.3. Правове регулювання трудових відносин членів кооперативів та колективних сільськогосподарських підприємств	10	2	3	-	-	5	14	1	1	-	-	14
Разом за змістовим модулем 2	34	7	7	-	-	20	39	2	2	-	-	35
Усього годин	90	15	15	-	-	60	90	4	4	-	-	82

Теми практичних занять

№ п/п	Назва теми
1.	Працюючий власник як особливий суб'єкт трудових відносин.
2.	Правовий статус власника (засновника) підприємства та найманого керівника: порівняльний аналіз.
3.	Оформлення трудових відносин із працюючим власником (засновником).
4.	Оформлення трудових відносин із директором підприємства (найманим працівником).
5.	Трудові права й обов'язки директора підприємства-найманого працівника
6.	Трудові відносини членів фермерського господарства.
7.	Правове регулювання трудових відносин членів кооперативів і колективних сільськогосподарських підприємств.

Самостійна робота

Самостійна робота	
1.	Порядок призначення директора ТОВ на посаду.
2.	Виплата заробітної плати директорам-засновникам і директорам-найманим працівникам
3.	Матеріальна відповідальність директора підприємства.
4.	Правовий статус найманих працівників і членів кооперативів.

**Критерії оцінювання результатів навчання
з навчальної дисципліни
«Правова регламентація діяльності працюючих
власників»**

Максимальна кількість балів Іспит 50 балів	Оцінка	Критерії оцінювання знань студентів
Відмінно 45-50	A (90-100)	Студент у повному обсязі володіє навчальним матеріалом, вільно, аргументовано його викладає під час усної та письмової відповіді. Наводить практичні приклади у контексті тематичного теоретичного матеріалу. Здатний розв'язувати ускладнені кейси (казуси), завдання та вміє використовувати при цьому належно нормативну базу, судову практику (вітчизняну та європейську). Володіє відповідною науково-правовою термінологією. Правильно виконує 90 або більше відсотків тестових завдань. Показав високий рівень розвитку навичок самостійного мислення і викладення власних думок під час написання есе з правової проблематики.
Добре 39-44	B (80-89)	Студент достатньо володіє навчальним матеріалом, обґрунтовано його викладає під час усних і письмових відповідей. Здатний розв'язувати кейси (казуси), виконувати завдання із посиланням на положення нормативно-правових актів і судову практику. На достатньому рівні володіє відповідною науково-правовою термінологією. Проте під час усної відповіді, виконання практичних завдань, казусів йому, інколи не вистачає аргументації, послідовності у викладі матеріалу. Допускається окремих несуттєвих неточностей та незначних помилок. Правильно виконує 80-89 відсотків тестових завдань. Показав достатній рівень розвитку навичок самостійного мислення і викладення власних думок під час написання есе з правової проблематики.

<p>Добре 33-38</p>	<p>C (70-79)</p>	<p>Студент демонструє загалом добрі знання навчального матеріалу. Під час усних і письмових відповідей робить помітні помилки, допускає неточності. Не вміє робити певні узагальнення та висновки. Може самостійно розв'язувати стандартні, типові кейси (казуси), завдання, що не потребують детального аналізу нормативно-правових актів і судової практики. Частково володіє відповідною науково-правовою термінологією. Правильно виконує 70-79 відсотків тестових завдань. Показав базовий рівень розвитку навичок самостійного мислення і викладення власних думок під час написання есе з правової проблематики.</p>
<p>Задовільно 27-32</p>	<p>D (60-69)</p>	<p>Студент демонструє посередні знання навчального матеріалу, викладає його основний зміст, але без глибокого, всебічного аналізу, обґрунтування, аргументації та використання усіх необхідних нормативно-правових актів і основної літератури. Під час усних і письмових відповідей допускається суттєвих неточностей та помилок, внаслідок чого відповідь неповна. У мінімальному обсязі опрацьовує рекомендовану літературу. Може самостійно розв'язувати кейси (казуси), завдання низького рівня складності. Володіє лише базовою науково-правовою термінологією. Правильно виконує 60-69 відсотків тестових завдань. Показав посередній рівень розвитку навичок самостійного мислення і викладення власних думок під час написання есе з правової проблематики.</p>

<p>Задовільно 21-26</p>	<p>E (50-59)</p>	<p>Студент демонструє мінімальний рівень знань навчального матеріалу. Під час усних і письмових відповідей узагальнення та висновки відсутні, не орієнтується в базових для навчального курсу нормативно-правових актах. Може самостійно розв'язати найпростіші, типові казуси (кейси), завдання за зразком. У мінімальному обсязі опрацює основну літературу. Володіє лише базовою науково-правовою термінологією. Правильно виконує 50-59 відсотків тестових завдань. Показав досить низький рівень розвитку навичок самостійного мислення і викладення власних думок під час написання есе з правової проблематики.</p>
<p>Незадовільно 16-20</p>	<p>Fx (35-49)</p>	<p>Студент не засвоїв навчальний матеріал курсу, дає неправильні відповіді на більшість поставлених теоретичних, практичних запитань. Під час усної та письмової відповідей демонструє елементарну, фрагментарну обізнаність з правових питань. У відповіді цілком відсутня самостійність, лише за допомогою викладача може сформулювати основні положення курсу. Володіє лише незначною частиною базової науково-правової термінології. Не може самостійно розв'язати найпростіші, типові казуси (кейси), завдання. Правильно виконує 35-49 відсотків тестових завдань. Рівень розвитку навичок самостійного мислення і викладення власних думок під час написання есе з правової проблематики – примітивний.</p>
<p>Незадовільно 0-15</p>	<p>F (1-34)</p>	<p>Студент не засвоїв навчальний матеріал з курсу, дає неправильні відповіді на поставлені теоретичні запитання та пасивно поводить себе на практичних заняттях. Володіє лише окремими основними правовими термінами. Не вміє розв'язувати найпростіші типові казуси (кейси), завдання. Правильно виконує лише 1-34 відсотків тестових завдань. Не проявляє навичок самостійного мислення і викладення власних думок під час написання есе з правової проблематики.</p>

Засоби оцінювання

Засобами оцінювання та демонстрування результатів навчання можуть бути:

- ✓ контрольні роботи;
- ✓ стандартизовані тести;
- ✓ проекти (наскрізні проекти; індивідуальні та командні проекти; дослідницько-творчі та ін.);
- ✓ реферати;
- ✓ есе;
- ✓ презентації результатів виконаних завдань і досліджень;
- ✓ студентські презентації та виступи на наукових заходах;
- ✓ інші види індивідуальних і групових завдань.

Форми поточного та підсумкового контролю

Поточний контроль: здійснюється на заняттях шляхом індивідуального та фронтального усного опитування, бліц-опитування; письмових самостійних робіт (есе, рефератів, написання тематичних глосаріїв тощо); ведення термінологічного словника; виконання практичних (індивідуальних і групових) завдань; підготовки та захисту відповідних схем, таблиць; розв'язання кейсів з практичних завдань і задач-казусів; аналізу й обґрунтування (чи заперечення) судових рішень; взаємоконтролю магістрів у парах і малих групах; самоконтролю тощо.

Підсумковий контроль: залік.

ТЕМИ ТА ЗМІСТ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ, ЗАВДАННЯ, ЗАДАЧІ

Змістовий модуль I

«Загальна характеристика правового статусу працюючих власників, як окремих суб'єктів трудових відносин»

Тема 1.1.

Працюючий власник як особливий суб'єкт трудових відносин

ПИТАННЯ

- 1. Трудові відносини: поняття, ознаки.*
- 2. Працівник і роботодавець як основні суб'єкти трудових відносин.*
- 3. Працюючі власники: поняття, особливості правового статусу.*
- 4. Правовий статус працівника та працюючого власника у трудовому праві України: порівняльно-правовий аналіз.*

ЗАВДАННЯ

Завдання 1

Проаналізуйте правовий статус «працюючого власника» та «працівника» за такими критеріями: 1) наявність законодавчого визначення; 2) основи нормативного регулювання; 3) основні трудові права та обов'язки.

Завдання 2

Проаналізуйте практику Верховного Суду (не менше п'яти судових рішень) щодо розмежування трудових і цивільних відносин. Результати дослідження сформулюйте у вигляді презентації (обсяг: 10-15 слайдів).

Завдання 3

Проаналізувавши особливості правового статусу працюючих власників у трудовому праві, визначте, чи доцільно виділяти таких працівників у окрему, особливу категорію. Відповідь аргументуйте.

Завдання 4

Проаналізуйте зміст існуючих проєктів Трудового кодексу та дайте відповідь на такі запитання: 1) чи використовується у досліджених вами проєктах термін «працюючі власники» або інший; 2) чи зазначено про особливості нормативного регулювання трудових відносин за участю працюючих власників, якщо так, то зазначте у своїй відповіді про них.

Нормативні акти

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. Верховна Рада України. URL: zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр (дата звернення: 01.11.2021).
2. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 року № 435-IV. Верховна Рада України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/435-15> (дата звернення: 12.02.2021).
3. Господарський кодекс України від 16 січня 2003 року № 436-IV. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15> (дата звернення: 13.02.2022).
4. Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю: Закон України № 2275-VIII від 02 листопада 2019 р. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2275-19> (дата звернення 12.02.2021).
5. Про акціонерні товариства: Закон України № 514-VI від 17 жовтня 2019 року. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/514-17> (дата звернення 12.02.2022).
6. Про фермерське господарство: Закон України № 973-IV від 15 серпня 2018 року. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/973-15> (дата звернення 12.02.2021).
7. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 16.01.2022).

8. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19): Закон України від 30 березня 2020 року № 540. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20#Text> (дата звернення: 16.01.2021).
9. Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності: проект Закону від 09 лютого 2021 року № 5054. Верховна Рада України. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf35111=71071 (дата звернення: 21.12.2021).
10. Про безпеку та здоров'я працівників на роботі: проект Закону від 21 липня 2021 року. Міністерство економіки України. URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=8c876ee6-0cbb-4ecf-9585-e7b1d24c1335&title=ProektZakonuUkrainiproBezpekuTaZdoroviaPratsivnikivNaRoboti> (дата звернення: 12.11.2021).
11. Про професійний розвиток працівників: Закон України від 12 січня 2012 року № 4312-VI. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17#Text> (дата звернення: 23.11.2021).
12. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 року № 1045-XIV. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text> (дата звернення: 20.10.2021).
13. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22 червня 2012 року № 5026-VI. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5026-17#Text> (дата звернення: 15.10.2021).
14. Про господарські товариства: Закон України від 19 вересня 1991 року № 1576-XII. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1576-12#Text> (дата звернення: 12.11.2021).

Література

1. Трудове право України: навчальний посібник. Видання третє. М.Д.Бойко. Київ: Видавничий дім «Центр навчальної літератури». 2020. 392 с. ISBN: 978-617-673-313-3.
2. Трудове право: підручник. / О.М. Ярошенко, С.М. Прилипко, А.М. Слюсар; за заг. ред. О.М. Ярошенка. 3 вид. перероб. і допов. Харків: Право. 2019. 544с.
3. Іншин М. І., Костюк В. Л. Трудове право України: підручник. Київ: Видавництво «ЦУЛ», 2020. 472с. ISBN: 978-617-673-468-0.

4. Трудове право України: навчальний посібник / кол. авторів; за ред. В. О. Кучера. Львів: ЛьвДУВС, 2017. 564 с. ISBN 978-617-511-230-4.
5. Тетарчук І.В. Трудове право України: підручник. Київ: Видавничий дім «Центр навчальної літератури», 2019. 172 с.
6. Федорова А.Л. Порівняльне трудове право: підручник. Київ: Видавничий дім «Фенікс», 2018. 352 с.
7. Сімутіна Я.В. Юридичні факти в механізмі правового регулювання трудових відносин: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / Сімутіна Яна Володимирівна. Одеса, 2019. 463 с.
8. Чанишева Г.І. Щодо закріплення ознак індивідуальних трудових відносин у проєкті Трудового кодексу України. С. 453-456. URL: <http://dspace.onua.edu.ua/bitstream/handle/11300/15131/%D0%A7%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D1%88%D0%B5%D0%B2%D0%B0%20%D0%93.%20%D0%86.%20%D0%A9%D0%BE%D0%B4%D0%BE%20%D0%B7%D0%B0%D0%BA%D1%80%D1%96%D0%BF%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F%20%D0%BE%D0%B7%D0%BD%D0%B0%D0%BA%20%D1%96%D0%BD%D0%B4%D0%B8%D0%B2%D1%96%D0%B4%D1%83%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B8%D1%85%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D1%85%20%D0%B2%D1%96%D0%B4%D0%BD%D0%BE%D1%81%D0%B8%D0%BD....pdf?sequence=1&isAllowed=y> (дата звернення: 12.01.2022).
9. Венедіктов, В. С. До проблеми законодавчого визначення сфери дії законодавства про працю, поняття та ознак трудових відносин / Валентин Семенович Венедіктов, Костянтин Юрійович Мельник // Право і безпека. 2021. № 1 (80). С. 124-129. - DOI: 10.32631/pb.2021.1.17.
10. Дайджест судової практики Верховного Суду у справах із спорів, що виникають із трудових спорів за період із 17.01.2018 по 02.01.2020. URL: https://supreme.court.gov.ua/userfiles/media/new_folder_for_uploads/supreme/dajdzhest_VS.pdf (дата звернення: 13.01.2021).
11. Котова Л. В. Диференціація трудової правосуб'єктності як підстава класифікації правового статусу працівника. Актуальні проблеми права: теорія і практика. Северодонецьк : [СНУ ім. В. Даля], 2016. № 31. -С. 131 - 151.
12. Подорожній, Є. Ю. Поняття правового статусу роботодавця як суб'єкта юридичної відповідальності. Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. 2019. № 4. С. 63-68. -DOI: 10.31733/2078-3566-2019-4-63-68.

Тема 1.2.

Правовий статус власника (засновника) підприємства та найманого керівника: порівняльний аналіз

ПИТАННЯ

1. Власник (засновник) підприємства та найманий керівник: поняття, ознаки.
2. Особливості управління підприємством без директора (найманого працівника):
 - а) у приватному підприємстві;
 - б) в акціонерному товаристві;
 - с) у товаристві з обмеженою та додатковою відповідальністю;
3. Укладення трудового договору між приватним підприємцем (засновником) і директором (найманим працівником).

ЗАВДАННЯ

Завдання 1

Визначте, положення яких нормативних актів регламентують правовий статус засновника-директора.

Завдання 3

Підготуйте презентацію (в межах 10 слайдів) на тему «Власник (засновник) підприємства та найманий керівник: порівняльно-правовий аналіз».

Нормативні акти

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. Верховна Рада України. URL: zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр (дата звернення: 01.11.2021).
2. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 р. № 435-IV. Верховна Рада України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/435-15> (дата звернення: 12.02.2020).
3. Господарський кодекс України від 16 січня 2003 р. № 436-IV. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15> (дата звернення: 13.02.2020).
4. Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю: Закон України № 2275-VIII від 02 листопада 2019 р. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2275-19> (дата звернення 12.02.2020).

5. Про акціонерні товариства: Закон України № 514-VI від 17 жовтня 2019 р. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/514-17> (дата звернення 12.02.2020).
6. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 16.01.2020).
7. Лист Міністерства соціальної політики України від 07 лютого 2012 р. № 113/13/84-12. Ліга Закон. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/FIN73740.html (дата звернення: 25.12.2021).
8. Лист Державної фіскальної служби України від 01 червня 2017 р. № 435/6/99-99-15-02-02-15/ІПК. Державна фіскальна служба України. URL: <http://sfs.gov.ua/baneryi/podatkovyi-konsultatsii/konsultatsii-dlya-yuridichnih-osib/72209.html> (дата звернення: 13.10.2021).

Література

1. Трудове право України: навчальний посібник. Видання третє. М.Д.Бойко. Київ: Видавничий дім «Центр навчальної літератури». 2020. 392 с. ISBN: 978-617-673-313-3.
2. Трудове право: підручник. / О.М. Ярошенко, С.М. Прилипко, А.М. Слюсар; за заг. ред. О.М. Ярошенка. 3 вид. перероб. і допов. Харків: Право. 2019. 544с.
3. Іншин М. І., Костюк В. Л. Трудове право України: підручник. Київ: Видавництво «ЦУЛ», 2020. 472с. ISBN: 978-617-673-468-0.
4. Трудове право України: навчальний посібник / кол. авторів; за ред. В. О. Кучера. Львів: ЛьвДУВС, 2017. 564 с. ISBN 978-617-511-230-4
5. Тетарчук І.В. Трудове право України: підручник. Київ: Видавничий дім «Центр навчальної літератури», 2019. 172 с.
6. Федорова А.Л. Порівняльне трудове право: підручник. Київ: Видавничий дім «Фенікс», 2018. 352 с.
7. Могила Д. В. Правовий статус керівника організації як працівника : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Д. В. Могила; кер. роботи Г. І. Чанишева; Нац. ун.-т "Одеська юридична академія". Одеса, 2013. 20 с.
8. Соцький А.М. Правовий статус керівників як суб'єктів трудового права України. Право і суспільство. № 3 частина 3. 2015. С. 110-115.
9. Дайджест судової практики Верховного Суду у справах із спорів, що виникають із трудових спорів за період із 17.01.2018 по 02.01.2020. URL: https://supreme.court.gov.ua/userfiles/media/new_folder_for_uploads/supreme/dajdzhest_VS.pdf (дата звернення: 13.01.2021).

Тема 1.3.

Оформлення трудових відносин із працюючим власником (засновником)

ПИТАННЯ

1. Трудо-правовий статус засновника-директора.
2. Основні етапи оформлення трудових відносин з працюючим власником:
 - А. прийняття рішення про надання засновнику повноважень директора й оформлення його протоколом загальних зборів учасників підприємства;
 - В. зазначення у статуті підприємства всіх повноважень засновника як директора (тих, що прописані в протоколі);
 - С. внесення відомостей про засновника, який виконує функції директора, до Єдиного державного реєстру юридичних осіб, фізичних осіб - підприємців та громадських об'єднань.

ЗАВДАННЯ

Завдання 1

Проаналізуйте Рішення Конституційного Суду України від 12 січня 2010 року № 1-рп/2010 у справі за конституційним зверненням товариства з обмеженою відповідальністю «Міжнародний фінансово-правовий консалтинг» про офіційне тлумачення частини третьої статті 99 Цивільного кодексу України. Чи підтримуєте Ви позицію Конституційного Суду України? Відповідь аргументуйте.

Завдання 2

Проаналізуйте існуючу судову практику щодо розмежування трудових та корпоративних відносин. За результатами дослідження сформулюйте змістовний висновок, в якому би були сформульовані ключові, на вашу думку, ознаки, що дозволяють на практиці розмежовувати трудові та корпоративні відносини.

Завдання 3

Проаналізуйте рішення П'ятого апеляційного адміністративного суду у постанові від 22.04.2021 р. у справі № 540/2732/19 та окрему думку судді Димерлія О.О. на рішення П'ятого апеляційного адміністративного суду від 22 квітня 2021 у справі №540/2732/19 за адміністративним позовом Товариства з обмеженою відповідальністю «КМК» до Головного управління ДПС у Херсонській області, Автономній Республіці Крим та м. Севастополі про визнання протиправним і скасування податкових повідомлень-рішень від 30 квітня 2021 року в частині визначення корпоративних відносин.

Нормативні акти

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. Верховна Рада України. URL: zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр (дата звернення: 01.11.2021).
2. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 р. № 435-IV. Верховна Рада України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/435-15> (дата звернення: 12.02.2020).
3. Господарський кодекс України від 16 січня 2003 р. № 436-IV. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15> (дата звернення: 13.02.2020).
4. Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю: Закон України № 2275-VIII від 02 листопада 2019 р. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2275-19> (дата звернення 12.02.2020).
5. Про акціонерні товариства: Закон України № 514-VI від 17 жовтня 2019 р. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/514-17> (дата звернення 12.02.2020).
6. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 16.01.2020).

Література

1. Трудове право України: навчальний посібник. Видання третє. М.Д.Бойко. Київ: Видавничий дім «Центр навчальної літератури». 2020. 392 с. ISBN: 978-617-673-313-3.
2. Трудове право: підручник. / О.М. Ярошенко, С.М. Прилипко, А.М. Слюсар; за заг. ред. О.М. Ярошенка. 3 вид. перероб. і допов. Харків: Право. 2019. 544с.
3. Іншин М. І., Костюк В. Л. Трудове право України: підручник. Київ: Видавництво «ЦУЛ», 2020. 472с. ISBN: 978-617-673-468-0.
4. Трудове право України: навчальний посібник / кол. авторів; за ред. В. О. Кучера. Львів: ЛьвДУВС, 2017. 564 с. ISBN 978-617-511-230-4
5. Тетарчук І.В. Трудове право України: підручник. Київ: Видавничий дім «Центр навчальної літератури», 2019. 172 с.
6. Федорова А.Л. Порівняльне трудове право: підручник. Київ: Видавничий дім «Фенікс», 2018. 352 с.
7. Дайджест судової практики Верховного Суду у справах із спорів, що виникають із трудових спорів за період із 17.01.2018 по 02.01.2020. URL: https://supreme.court.gov.ua/userfiles/media/new_folder_for_upload/supreme/dajdzhest_VS.pdf (дата звернення: 13.01.2021).

Тема 1.4.

Оформлення трудових відносин із директором підприємства (найманим працівником)

ПИТАННЯ

1. Загальні засади оформлення трудових відносин із директором підприємства (найманим працівником):

- а) пакет документів для прийняття на роботу;
- б) трудовий договір/контракт;
- в) повідомлення про прийняття на роботу;
- г) видача наказу/розпорядження.

2. Додаткові етапи оформлення трудових відносин із директором підприємства:

- а) внесення змін до ЄДР;
- б) оновлення банківських документів та отримання ЕЦП;
- в) передання справ і документів.

ЗАВДАННЯ

Завдання 1

Складіть проєкт наказу про призначення на посаду директора (найманого працівника).

Завдання 2

Складіть проєкт контракту з директором - найманим працівником.

ЗАДАЧІ

Задача 1

На новоствореному підприємстві «ТАТ» учасниками товариства від 10.11.2021 року було прийнято рішення призначити директором Колосинського П.П. Цим же числом відомості про директора внесено до Єдиного державного реєстру юридичних осіб, фізичних осіб підприємців та громадських формувань. При цьому в рішенні не зазначено, з якого числа Колосинський повинен розпочати виконання своїх обов'язків. Повідомлення про

прийняття на роботу директора до Державної податкової служби не подавалося, але фактично директор приступив до своїх обов'язків з 22.11.2021 року. Визначте: чи потрібно було у даній ситуації видати окремий наказ про прийняття директора на посаду? Чи потрібно було повідомляти про факт укладення трудового договору з директором Державну податкову службу? Починаючи з якої дати потрібно було нараховувати Колосинському заробітну плату?

Нормативні акти

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. Верховна Рада України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення: 11.01.2021).
2. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 р. № 435-IV. Верховна Рада України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/435-15> (дата звернення: 12.02.2020).
3. Господарський кодекс України від 16 січня 2003 р. № 436-IV. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15> (дата звернення: 13.02.2020).
4. Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю: Закон України № 2275-VIII від 02 листопада 2019 р. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2275-19> (дата звернення 12.02.2020).
5. Про акціонерні товариства: Закон України № 514-VI від 17 жовтня 2019 р. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/514-17> (дата звернення 12.02.2020).
6. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 16.01.2020).
7. Про затвердження Типової форми контракту з працівником: наказ Міністерства праці України від 15 квітня 1994 р. № 23. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0084-94#Text> (дата звернення: 21.11.2021).
8. Про Типову форму контракту з керівником підприємства, що є у державній власності: постанова КМУ від 2 серпня 1995 р. № 597. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/597-95-%D0%BF#Text> (дата звернення: 30.09.2021).

9. Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору: постанова КМУ від 19 березня 1994 р. № 170. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/170-94-%D0%BF#Text> (дата звернення: 14.10.2021).
10. Методичні рекомендації про правове забезпечення контрактної форми трудового договору і сфери його застосування: лист Мін'юсту від 28 березня 2000 р. № 32-8/473. Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v_473323-00#Text (дата звернення: 09.10.2021).
11. Про затвердження Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників: наказ Міністерства праці України, Міністерства юстиції України та Міністерства соціального захисту України від 29 липня 1993 р. № 58. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0110-93#Text> (дата звернення: 15.11.2021).
12. Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці: наказ Державного комітету статистики України від 5 грудня 2008 р. № 489. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0489202-08#Text> (дата звернення: 13.11.2021).
13. Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань: Закон України від 15 травня 2003 р. № 755-IV. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/755-15#Text> (дата звернення: 18.11.2021).
14. Про затвердження Інструкції про порядок відкриття і закриття рахунків клієнтів банків та кореспондентських рахунків банків - резидентів і нерезидентів: постанова правління Національного Банку України від 12 листопада 2003 р. № 492. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1172-03#Text> (дата звернення: 16.12.2021).

Література

1. Трудове право України: навчальний посібник. Видання третє. М.Д.Бойко. Київ: Видавничий дім «Центр навчальної літератури». 2020. 392 с. ISBN: 978-617-673-313-3.
2. Трудове право: підручник. / О.М. Ярошенко, С.М. Прилипко, А.М. Слюсар; за заг. ред. О.М. Ярошенка. 3 вид. перероб. і допов. Харків: Право. 2019. 544с.
3. Іншин М. І., Костюк В. Л. Трудове право України: підручник. Київ: Видавництво «ЦУЛ», 2020. 472с. ISBN: 978-617-673-468-0.
4. Трудове право України: навчальний посібник / кол. авторів; за ред. В. О. Кучера. Львів: ЛьвДУВС, 2017. 564 с. ISBN 978-617-511-230-4
5. Тетарчук І.В. Трудове право України: підручник. Київ: Видавничий дім «Центр навчальної літератури», 2019. 172 с.
6. Федорова А.Л. Порівняльне трудове право: підручник. Київ: Видавничий дім «Фенікс», 2018. 352 с.
7. Поклонська О.Ю. Форма трудового договору в контексті національного законодавства. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Сер.: Юриспруденція. 2020. № 43. С. 134-137.
8. Мороз С.В. До питання свободи укладення трудового договору. Прикарпатський юридичний вісник. Випуск 1 (36). 2021. С. 56-60.
9. Швець Н., Черняченко Д. Електронна форма трудового договору в контексті реформування законодавства про працю. Підприємництво, господарство і право. № 1. 2019. С. 84-89.
10. Козуб І.Г. Трудовий договір про дистанційну роботу в системі трудових договорів. Підприємництво, господарство і право. № 4. 2021. С. 118-126.
11. Дайджест судової практики Верховного Суду у справах із спорів, що виникають із трудових спорів за період із 17.01.2018 по 02.01.2020. URL: https://supreme.court.gov.ua/userfiles/media/new_folder_for_uploads/supreme/dajdzhest_VS.pdf (дата звернення: 13.01.2021).

Змістовий модуль II
«Трудові відносини членів кооперативів, фермерських господарств, колективних сільськогосподарських підприємств»

Тема 2.1.

Трудові права й обов'язки директора підприємства

ПИТАННЯ

1. *Заробітна плата директора.*
2. *Встановлення ненормованого робочого дня та неповного робочого часу для директора.*
3. *Робота за сумісництвом.*
4. *Право на відпустку.*
5. *Матеріальна відповідальність директора.*
6. *Порядок та підстави звільнення директора.*

ЗАВДАННЯ

Завдання 1

Складіть проєкт наказу про надання відпустки директору (найманому працівнику).

Завдання 2

Складіть проєкт заяви директора про звільнення за власним бажанням.

Завдання 3

Складіть проєкт наказу про звільнення директора за власним бажанням.

ЗАДАЧІ

Задача 1

19 квітня 2011 року за рішенням загальних зборів учасників директором новоутвореного ТОВ «ВЕКТОР» призначено

Головайка А.А. Згідно п. 9.4 ст. 9 Статуту, до виключної компетенції Загальних зборів учасників належить обрання та відкликання директора; обрання та відкликання виконуючого обов'язки директора. Згідно з п. 9.7 ст. 9 Статуту, Загальні збори учасників скликаються директором в порядку, визначеному законом. Згідно зі ст. 61 ЗУ «Про господарські товариства», скликання та проведення загальних зборів товариства відноситься до виключної компетенції голови товариства, його виконавчого органу та учасників товариства, як носіїв відповідних корпоративних прав.

23.11.2021 року Головайко А.А. надіслав учасникам ТОВ «ВЕКТОР» повідомлення про скликання Загальних зборів учасників з метою вирішення питання про його звільнення та заяву про звільнення його з посади директора на підставі ст. 38 КЗпП України. Поштове відправлення надіслане у виді цінного листа з описом вкладень. Згідно з повідомленням про скликання Загальних зборів учасників ТОВ «ВЕКТОР», Загальні збори мали відбутися 23.12.2021 року. Поштове відправлення учасники отримали, однак загальні збори не були проведені у зв'язку з відсутністю кворуму, рішення про звільнення Головайко А.А. з посади директора ТОВ «ВЕКТОР» не було прийняте. Тому Головайко А.А. звернувся до суду із позовом, в якому просить визнати припиненими його трудові відносини із ТОВ «ВЕКТОР» з 23.12.2021 року у зв'язку з його звільненням з посади директора за власним бажанням на підставі ст. 38 КЗпП України; виключити з Єдиного державного реєстру юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань відомості про керівника юридичної особи ТОВ «ВЕКТОР». Визначте, чи підлягає позов Головайко А.А. задоволенню. Відповідь аргументуйте.

Задача 2

Кириленко В.В. звернулася до суду із позовом до Товариства з обмеженою відповідальністю про скасування наказу про звільнення та поновлення на роботі. В обґрунтування заявлених позовних вимог посилалася на те, що, відповідно до рішення Загальних зборів учасників Товариства з обмеженою відповідальністю від 20 березня 2020 року, оформленого

протоколом Загальних зборів учасників Товариства від 20 березня 2020 року, Кириленко В.В. була призначена на посаду директора Товариства з обмеженою відповідальністю, про що було видано наказ №1 від 20 березня 2020 року.

9 листопада 2021 року Кириленко В.В. було повідомлено про звільнення з посади директора Товариства з 08.11.2021 року на підставі п.3 ч.1 ст.40 КЗпП України. Вищевказані обставини підтверджуються копією протоколу Загальних зборів учасників Товариства з обмеженою відповідальністю.

За період роботи на посаді директора Товариства з обмеженою відповідальністю до Кириленко В.В. не застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення. При цьому останнім жодним чином не було пояснено причину звільнення та у зв'язку з яким саме порушенням трудових обов'язків її було звільнено. Крім цього, не було дотримано процедури звільнення, зокрема щодо видачі трудової книжки та копії наказу про звільнення, у наказі про звільнення Кириленко В.В. відсутній її підпис про ознайомлення із вказаним наказом.

Враховуючи вищезазначені обставини, Кириленко В.В. просить скасувати наказ про її звільнення з посади директора Товариства з обмеженою відповідальністю та поновити на посаді директора Товариства з обмеженою відповідальністю. Проаналізуйте ситуацію, визначте, чи підлягає позов задоволенню?

Нормативні акти

1. Конституція України від 28 червня 1996 року. Верховна Рада України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення: 11.01.2021).
2. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 року № 435-IV. Верховна Рада України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/435-15> (дата звернення: 12.02.2021).
3. Господарський кодекс України від 16 січня 2003 року № 436-IV. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15> (дата звернення: 13.02.2021).
4. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 16.01.2021).

5. Лист Державної Фіскальної Служби України від 01 червня 2017 року № 435/6/99-99-15-02-02-15/ІПК /. Офіційний сайт Державної фіскальної служби України. URL: <http://sfs.gov.ua/baneryi/podatkovii-konsultatsii/konsultatsii-dlya-yuridichnih-osib/72209.html> (дата звернення: 11.08.2021).
6. Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 року № 2694–XII. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12> (дата звернення: 24.01.2021).
7. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95–ВР. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 15.01.2021).
8. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 08 липня 2010 року № 2464-VI. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#Text> (дата звернення: 12.01.2022).
9. Рекомендації щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці: наказ Міністерства соціальної політики від 10 жовтня 1997 року № 7. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0007203-97#Text> (дата звернення: 13.01.2022).
10. Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996 року № 504/96-ВР. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 15.01.2022).
11. Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій: постанова Кабінету Міністрів України від 03 квітня 1993 року № 245. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/245-93-%D0%BF#Text> (дата звернення: 12.01.2022).
12. Про запобігання корупції: Закон України від 14 жовтня 2014 року № 1700-VII. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text> (дата звернення: 13.01.2022).
13. Про порядок оформлення й оплати тимчасового заступництва: постанова Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦПС від 29 грудня

- 1965 р. № 820/39 (зі змінами та доповненнями, внесеними постановою Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС від 11.12.1986 р. № 521/30-18). Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0030400-65#Text> (дата звернення: 18.01.2022).
14. Щодо порядку оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери: лист Міністерства соціальної політики України від 21 липня 2011 року № 590/13/84-11. Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v590_739-11#Text (дата звернення: 15.01.2022).
15. Щодо тимчасового виконання обов'язків відсутнього працівника: лист Міністерства соціальної політики від 17 жовтня 2016 року № 376/06/186-16. Liga 360. <https://ips.ligazakon.net/document/FN025722> (дата звернення: 18.01.2022).
16. Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками: постанова пленуму Верховного Суду України від 29 грудня 1992 року № 14. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0014700-92#Text> (дата звернення: 23.12.2021).
17. Про затвердження переліку посад і робіт, які заміщаються або виконуються робітниками, з якими підприємством, установою, організацією можуть укладатися письмові договори про повну матеріальну відповідальність за незабезпечення збереження цінностей, які були передані їм для збереження, обробки, продажу (відпуску), перевезення або застосування в процесі виробництва, а також типового договору про повну індивідуальну матеріальну відповідальність: постанова Держкомпраці СРСР і Секретаріатом ВЦРПС від 28 грудня 1977 року № 447/24. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0447400-77#Text> (дата звернення: 25.12.2021).

Література

1. Трудове право України: навчальний посібник. Видання третє. М.Д. Бойко. Київ: Видавничий дім «Центр навчальної літератури». 2020. 392 с. ISBN: 978-617-673-313-3.
2. Трудове право: підручник. / О.М. Ярошенко, С.М. Прилипко, А.М. Слюсар; за заг. ред. О.М. Ярошенка. 3 вид. перероб. і допов. Харків: Право. 2019. 544с.
3. Іншин М. І., Костюк В. Л. Трудове право України: підручник. Київ: Видавництво «ЦУЛ», 2020. 472с. ISBN: 978-617-673-468-0.
4. Трудове право України: навчальний посібник / кол. авторів; за ред. В. О. Кучера. Львів: ЛьвДУВС, 2017. 564 с. ISBN 978-617-511-230-4
5. Тетарчук І.В. Трудове право України: підручник. Київ: Видавничий дім «Центр навчальної літератури», 2019. 172 с.
6. Федорова А.Л. Порівняльне трудове право: підручник. Київ: Видавничий дім «Фенікс», 2018. 352 с.
7. Дайджест судової практики Верховного Суду у справах із спорів, що виникають із трудових спорів за період із 17.01.2018 по 02.01.2020. URL: https://supreme.court.gov.ua/userfiles/media/new_folder_for_uploads/supreme/dajdzhest_VS.pdf (дата звернення: 13.01.2021).

Тема 2.2.

Трудові відносини членів фермерського господарства

ПИТАННЯ

- 1. Фермерське господарство: поняття, особливості діяльності.*
- 2. Оформлення трудових відносин із членами фермерського господарства.*
- 3. Оформлення трудових відносин із найманими працівниками фермерського господарства.*

ЗАВДАННЯ

Завдання 1

Складіть проєкт наказу голови фермерського господарства про прийняття на роботу найманого працівника.

Завдання 2

Складіть проєкт повідомлення про прийняття найманого працівника на роботу у фермерське господарство, при цьому використовуйте офіційний бланк Повідомлення про прийняття працівника на роботу/укладення гіг-контракту, що затверджений постановою КМУ «Про порядок повідомлення Державній податковій службі та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу/укладення гіг-контракту» від 17 червня 2015 року № 413.

Завдання 3

Складіть проєкт трудового договору між найманим працівником і фермерським господарством.

ЗАДАЧІ

Задача 1

Горяньська С.В. є членом фермерського господарства «Урожай», проте вона немає наміру продовжувати спільну діяльність у фермерському господарстві, а тому неодноразово зверталась з заявами про свій вихід з складу учасників фермерського господарства, у зв'язку з чим загальні збори учасників повинні були розглянути її заяву учасника (члена) та прийняти рішення про виключення учасника, а також прийняти рішення про внесення змін до статуту фермерського господарства. Однак загальні збори фермерського господарства не скликались, чим, на думку Горяньської, було порушено її особисті права, гарантовані

конституцію України, а саме: право виходу із членів фермерського господарства не може бути обмежене.

В свою чергу фермерське господарство посилається на те, що Горянська С.В. у заяві не навела підстав для виключення її зі складу членів фермерського господарства, передбачених Статутом господарства, крім того, Горянська на даний час має статус не тільки члена фермерського господарства, але є і спадкоємицею співвласника спадкового майна фермерського господарства.

Визначте, які відносини виникли у даній ситуації: трудові чи корпоративні. Чи є підстави для виключення Горянської С.В. з складу членів фермерського господарства? Чи були її права порушені? Чи можна члена фермерського господарства звільнити?

Задача 2

Фермерське господарство «Аграрій», що було засноване у лютому 2018 року, займається вирощуванням зернових культур, зокрема пшениці, ячменю, кукурудзи, сої та соняшнику. У лютому 2021 у зв'язку з збільшенням кількості земель, господарство потребувало двох працівників для роботи на зернозбиральній техніці. Після проведеної співбесіди роботу запропонували Чуйко А.А. та Бойку С.В. Потенційним працівникам голова фермерського господарства повідомив, що трудовий договір з ними буде укладено в усній формі. Офіційна заробітна плата буде становити 5 800 гривень, а решта коштів буде виплачуватися у конвертах, а саме: 16 000 гривень. Відпустка їм буде надаватися лише у зимовий період часу і тривалістю не більше 15 днів, оскільки це фермерське господарство і роботи завжди вистачає, тому більша тривалість відпустки не може бути надана.

Чуйко та Бойко приступили до роботи з 15 березня 2021 року. Наказ про прийняття їх на роботу було видано 15 квітня 2021 року, а повідомлення до Державної податкової служби про прийняття нових працівників так і не було надіслано, оскільки у фермерському господарстві вважають, що вони діють на підставі Статуту, а в останньому відсутній такий обов'язок.

Визначте, які помилки були допущені під час прийому на роботу працівників у фермерське господарство? Які відносини виникли між працівниками та фермерським господарством: цивільні, трудові чи корпоративні? Чи можна притягнути фермерське господарство до відповідальності, якщо так то до якої. Відповідь аргументуйте.

Нормативні акти

1. Конституція України від 28 червня 1996 року. Верховна Рада України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення: 11.01.2021).
2. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 року № 435-IV. Верховна Рада України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/435-15> (дата звернення: 12.02.2021).
3. Господарський кодекс України від 16 січня 2003 року № 436-IV. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15> (дата звернення: 13.02.2021).
4. Про фермерське господарство: Закон України № 973-IV від 15 серпня 2018 року Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/973-15> (дата звернення 12.02.2020).
5. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 16.01.2021).
6. Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996 року № 504/96-ВР. Верховна Рада України. URL: <https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 25.01.2021).
7. Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 року № 2694-XII. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12> (дата звернення: 24.01.2021).
8. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 15.01.2021).
9. Про особливості праці членів фермерських господарств: лист Міністерства соціальної політики України від 14 червня 2017 року № 306/0/22-17. Інформаційно-правова система Liga 360. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/FN033795> (дата звернення: 23.12.2022).
10. Про затвердження Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників: наказ Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29 липня 1993 року № 58. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0110-93#Text> (дата звернення: 23.12.2021).
11. Про порядок повідомлення Державній податковій службі та її територіальним органам про прийняття працівника на

- роботу/укладення гіг-контракту: постанова Кабінету Міністрів України від 17 червня 2015 року № 413. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/413-2015-%D0%BF#Text> (дата звернення: 24.12.2021).
12. Про затвердження Методичних рекомендацій з організації та ведення бухгалтерського обліку в селянських (фермерських) господарствах: наказ Міністерства аграрної політики України від 02 липня 2001 року № 189. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0189555-01#Text> (дата звернення: 25.12.2021).
 13. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 08 липня 2010 року № 2464-VI. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#Text> (дата звернення: 12.01.2022).
 14. Про надання інформації: лист Державної фіскальної служби України від 26 червня 2018 року № 19425/7/99-99-13-02-01-17. Ліга 360. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/DFS04953.html (дата звернення: 12.02.2021).
 15. Про затвердження Порядку обліку платників єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та Положення про реєстр страхувальників: наказ Міністерства фінансів України від 24 листопада 2014 року № 1162. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1553-14#Text> (дата звернення: 30.11.2021).
 16. Про затвердження Форми трудового договору між працівником і фізичною особою, яка використовує найману працю, та Порядку реєстрації трудового договору між працівником і фізичною особою, яка використовує найману працю: наказ Міністерства соціальної політики від 08 червня 2001 року № 260. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0554-01#Text> (дата звернення: 23.11.2021).
 17. Про затвердження Типової форми контракту з працівником: наказ Міністерства праці від 15 квітня 1994 року № 23. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0084-94#Text> (дата звернення: 23.11.2021).

Література

1. Трудове право України: навчальний посібник. Видання третє. М.Д.Бойко. Київ: Видавничий дім «Центр навчальної літератури». 2020. 392 с. ISBN: 978-617-673-313-3.
2. Трудове право: підручник. / О.М. Ярошенко, С.М. Прилипко, А.М. Слюсар; за заг. ред. О.М. Ярошенка. 3 вид. перероб. і допов. Харків: Право. 2019. 544с.
3. Іншин М. І., Костюк В. Л. Трудове право України: підручник. Київ: Видавництво «ЦУЛ», 2020. 472с. ISBN: 978-617-673-468-0.
4. Трудове право України: навчальний посібник / кол. авторів; за ред. В. О. Кучера. Львів: ЛьвДУВС, 2017. 564 с. ISBN 978-617-511-230-4
5. Тетарчук І.В. Трудове право України: підручник. Київ: Видавничий дім «Центр навчальної літератури», 2019. 172 с.
6. Федорова А.Л. Порівняльне трудове право: підручник. Київ: Видавничий дім «Фенікс», 2018. 352 с.
7. Ланченко Є. О. Колективно-договірне регулювання соціально-трудових відносин у аграрному секторі економіки: стан і напрями удосконалення / Є. О. Ланченко // Демографія та соціальна економіка. - 2018. - № 3. - С. 148-160.
8. Формування системи соціально-трудових відносин у аграрному секторі економіки : монографія / Є. О. Ланченко. - К. : ЦП "КОМПРИНТ", 2019. - 556 с. - ISBN 978-966-929-909-3
9. Велично Л.Ю. Сфера дії трудового права на правове регулювання праці у фермерських господарствах. Право і суспільство. № 1. 2018. С. 114-117.
10. Дайджест судової практики Верховного Суду у справах із спорів, що виникають із трудових спорів за період із 17.01.2018 по 02.01.2020. URL: https://supreme.court.gov.ua/userfiles/media/new_folder_for_uploads/supreme/dajdzhest_VS.pdf (дата звернення: 13.01.2021).

Тема 2.3.

Правове регулювання трудових відносин членів кооперативів і колективних сільськогосподарських підприємств

ПИТАННЯ

- 1. Кооперативи: поняття, ознаки.*
- 2. Правове регулювання трудових відносин членів кооперативів.*
- 3. Колективні сільськогосподарські підприємства: поняття, ознаки.*
- 4. Правове регулювання трудових відносин членів колективних сільськогосподарських підприємств.*
- 5. Оформлення трудових відносин із найманими працівниками у кооперативах і колективних сільськогосподарських підприємствах.*

ЗАВДАННЯ

Завдання 1

Складіть проєкт заяви працівника про прийняття на сезонну роботу у колективне сільськогосподарське підприємство.

Завдання 2

Складіть проєкт наказу про прийняття на сезонну роботу у колективне сільськогосподарське підприємство.

Завдання 3

Складіть проєкт строкового трудового договору на сезоні сільськогосподарські роботи, що укладається між найманим працівником та колективним сільськогосподарським підприємством.

ЗАДАЧІ

Задача 1

У колективне сільськогосподарське підприємство «Грядка» було прийнято на сезону роботу на період з 01 березня 2021 року по 30 вересня 2021 року включно громадянка Коваль С. Робота полягала у вирощуванні томатів (догляд за розсадою, висадка її у відкритий ґрунт, догляд та збирання урожаю). Заяви про прийняття на роботу Коваль не писала, оскільки їй пояснили, що це сезонна робота, а тому заяви писати не потрібно. Окрім цього, Коваль попередили, що в лютому їй потрібно буде вийти на роботу на так званий випробувальний термін, який становитиме 2-3 тижні. Трудовий договір з нею відписали 01.03.2021 року, проте із наказом про прийняття на роботу вона так і не ознайомила (під підпис). Трудову книжку також сказали одразу не надавати, а надати лише після того, як трудовий договір буде припинено. Перед допуском до роботи її проінструктували, показали робоче місце, ознайомили з умовами праці, графіком роботи і обов'язками.

Закінчення строку трудового договору припадало на 30 вересня 2021 року, проте Коваль попросили ще попрацювати 5 днів. У результаті Коваль було звільнено 06.10.2021 року за п. 2 ч. 1 ст. 36 КЗпП України, а всі розрахунки з нею проведено 10.10.2021 року.

Визначте, чи були допущені під час оформлення громадянки Коваль на сезонні роботи порушення норм трудового законодавства?. Відповідь аргументуйте.

Задача 2

Випадок 1)

Луків працював у колективному сільськогосподарському підприємстві ім. Шевченка за сезонним трудовим договором. У коло його трудових обов'язків входило вирощування та збирання баштанних культур. Строк дії його договору мав закінчитися 30 серпня 2021 року, проте на момент закінчення строку дії договору він перебуває на лікарняному. Визначте, чи

можна у даному випадку розірвати договір у зв'язку із закінченням строку його дії? Чи буде такий договір автоматично продовжений до моменту виходу Лукова з лікарняного? Чи зміниться ваша відповідь, якщо Луків працював за звичайним трудовим договором?

Випадок 2)

Кравченко працює за сезонним договором у садовому кооперативі «Садко». Строк дії її договору становить 6 місяців та спливає 23.11.2022 року. Чи може Кравченко за власним бажанням достроково розірвати цей сезонний договір; чи можна достроково розірвати сезонний договір за ініціативою роботодавця? Відповідь аргументуйте.

Задача 3

Гаражний кооператив «Твоє авто» у зв'язку із розширенням штату шукає нових працівників. Потенційним працівникам пропонують високу заробітну плату, офіційне працевлаштування, соціальний пакет, своєчасну виплату заробітної плати. Графік роботи: одна доба через три.

Громадянин Коломієць зацікавився запропонованою вакансією та звернувся до свого знайомого юриста за консультацією. А саме його цікавить: який порядок оформлення трудових відносин із гаражним кооперативом? Чи потрібно йому стати членом кооперативу, щоб працювати в ньому?

Уявіть, що ви знайомий юрист громадянина Коломійця, надайте йому таку правому консультацію у вигляді схем, для того, щоб пересічний громадянин, такий як Коломієць, зміг зрозуміти, який алгоритм дій має бути дотримано при працевлаштуванні. Додатково проконсультуйте його з таких питань: чи можуть Коломійцю виплачувати заробітну плату у розмірі меншу, ніж мінімальна; коли він зможе піти у відпустку та на який період часу; чи будуть на нього поширюватися норми КЗпП України чи статуту кооперативу?

Нормативні акти

1. Конституція України від 28 червня 1996 року Верховна Рада України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення: 11.01.2021).
2. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 року № 435-IV. Верховна Рада України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/435-15> (дата звернення: 12.02.2020).
3. Господарський кодекс України від 16 січня 2003 року № 436-IV. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15> (дата звернення: 13.02.2020).
4. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 16.01.2020).
5. Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996 року № 504/96–ВР. Верховна Рада України. URL: <https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 25.01.2021).
6. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 року № 108/95–ВР. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 15.01.2021).
7. Про кооперацію: Закон України від 10 липня 2003 року № 1087-IV. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1087-15#Text> (дата звернення: 23.11.2021).
8. Про сільськогосподарську кооперацію: Закон України від 21 липня 2020 року № 819-IX. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/819-20#Text> (дата звернення: 15.10.2021).
9. Про затвердження Примірного статуту сільськогосподарського обслуговуючого кооперативу: наказ Міністерства аграрної політики та продовольства України від 21 травня 2013 року № 315. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0315730-13#Text> (дата звернення: 16.01.2022).

10. Про затвердження Примірного статуту сільськогосподарського виробничого кооперативу: наказ Міністерства аграрної політики та продовольства України від 08 січня 2014 року № 1. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0001730-14#Text> (дата звернення: 13.01.2022).
11. Роз'яснення щодо регулювання трудових відносин та оплати праці працівників сільськогосподарського виробництва: роз'яснення Міністерства праці та соціальної політики України, Міністерства Аграрної політики України, Центральний комітет профспілок агропромислового комплексу України № 12-3201 від 11 серпня 2000 року. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v3201203-00#Text> (дата звернення: 15.01.2022).
12. Про споживчу кооперацію: Закон України від 10 квітня 1992 року № 2265-XII. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2265-12#Text> (дата звернення: 14.12.2022).
13. Про колективне сільськогосподарське підприємство: Закон України від 14 лютого 1992 року № 2114-XII. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2114-12#Text> (дата звернення: 18.12.2021).
14. Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах: указ Президії Верховної Ради СРСР від 24 вересня 1974 року № 310-IX. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0310400-74#Text> (дата звернення: 12.12.2021).

Література

1. Трудове право України: навчальний посібник. Видання третє. М.Д. Бойко. Київ: Видавничий дім «Центр навчальної літератури». 2020. 392 с. ISBN: 978-617-673-313-3.
2. Трудове право: підручник. / О.М. Ярошенко, С.М. Прилипка, А.М. Слюсар; за заг. ред. О.М. Ярошенка. 3 вид. перероб. і допов. Харків: Право. 2019. 544с.
3. Іншин М. І., Костюк В. Л. Трудове право України: підручник. Київ: Видавництво «ЦУЛ», 2020. 472с. ISBN: 978-617-673-468-0.
4. Трудове право України: навчальний посібник / кол. авторів; за ред. В. О. Кучера. Львів: ЛьвДУВС, 2017. 564 с. ISBN 978-617-511-230-4

5. Тетарчук І.В. Трудове право України: підручник. Київ: Видавничий дім «Центр навчальної літератури», 2019. 172 с.
6. Федорова А.Л. Порівняльне трудове право: підручник. Київ: Видавничий дім «Фенікс», 2018. 352 с.
7. Ланченко Є. О. Колективно-договірне регулювання соціально-трудових відносин у аграрному секторі економіки: стан і напрями удосконалення / Є. О. Ланченко // Демографія та соціальна економіка. - 2018. - № 3. - С. 148-160.
8. Формування системи соціально-трудових відносин у аграрному секторі економіки : монографія / Є.О. Ланченко. - К. : ЦП "КОМПРИНТ", 2019. - 556 с. - ISBN 978-966-929-909-3
9. Новак Т.С., Мельник В.О. До питання правового регулювання трудових відносин у сільськогосподарських кооперативах. Право. Людина. Довкілля. № 3.2020. С. 86-95.
10. Дайджест судової практики Верховного Суду у справах із спорів, що виникають із трудових спорів за період із 17.01.2018 по 02.01.2020. URL:
https://supreme.court.gov.ua/userfiles/media/new_folder_for_uploads/supreme/dajdzhest_VS.pdf (дата звернення: 13.01.2021).

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ДО ВИВЧЕННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 1

Загальна характеристика правового статусу працюючих власників як окремих суб'єктів трудових відносин

Тема 1.1.

Працюючий власник як особливий суб'єкт трудових відносин

Вивчення першої теми варто розпочати із пригадування змісту базових понять для трудового права, а саме: «трудові правовідносини», «ознаки трудових відносин», «суб'єкти трудових відносин», «працівник», «роботодавець» тощо. Зверніть увагу на ознаки трудових відносин, які в теорії трудового права прийнято поділяти на загальні та спеціальні (специфічні), при цьому студентам потрібно врахувати полярність поглядів науковців з цього питання. Додатково необхідно проаналізувати зміст проекту Закону України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності» від 09 лютого 2021 року № 5054.

Варто нагадати, що ядром системи правовідносин у сфері праці є індивідуальні трудові правовідносини, суб'єктами яких є працівник і роботодавець. Іншими словами, працівник і роботодавець є ключовими суб'єктами трудового права.

Відповідно до статті 30 Кодексу законів про працю України: «працівником може бути тільки фізична особа, що здатна до праці. Обов'язок виконувати доручену роботу вона повинна здійснювати особисто і не має права передоручати її виконання іншій особі». А «роботодавцями виступають власники підприємств, установ, організацій або уповноважений ним орган чи фізична особа, які мають трудову правосуб'єктність» (стаття 21 КЗпП України).

Зверніть увагу на те, що особливістю вітчизняного законодавства є те, що у ньому відсутня єдина дефініція поняття «працівник». Для порівняння змісту існуючих визначень доцільно проаналізувати зміст статті 1 Закону України «Про професійний розвиток працівників» та статті 1 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

Аналогічна ситуація із трактуванням поняття «роботодавець». Термін «роботодавець» не застосовується у чинному КЗпП України. Його визначення закріплено у більш нових законодавчих актах, а саме: у статті 1 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», у статті 1 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

Розкриваючи зміст поняття «працюючі власники», варто зазначити, що цей термін був уведений у трудове право в 1992 році професором В.І. Нікітінським та Т.Ю. Коршуновою. Основною, домінантною ознакою, що дозволяє відмежувати категорію працівників від працюючих власників, є те, що їхня праця характеризується самостійністю, вони самі для себе є роботодавцем, оскільки визначають напрям діяльності підприємства, мають повні права щодо розподілу отриманого прибутку. Тобто працюючі власники – це так званий правовий симбіоз правового статусу працівника та роботодавця у трудовому праві. Окрему увагу потрібно звернути і на основний недолік запропонованої теорії працюючих власників – її недоопрацьованість і суперечливість.

Згідно з ч. 2 ст. 3 КЗпП України: «особливості праці членів кооперативів та їх об'єднань, колективних сільськогосподарських підприємств, фермерських господарств, працівників підприємств з іноземними інвестиціями визначаються законодавством та їх статутами. При цьому гарантії щодо зайнятості, охорони праці, праці жінок, молоді, осіб з інвалідністю надаються в порядку, передбаченому законодавством про працю». Тобто правовий режим праці таких працівників має істотні відмінності від умов, передбачених трудовим

законодавством. Ці відмінності стосуються робочого часу і часу відпочинку, заробітної плати, підстав і порядку відсторонення їх від роботи; припинення членських відносин; притягнення до дисциплінарної і матеріальної відповідальності. Якщо всі ці питання по відношенню до звичайних працівників регулюються нормами КЗпП України, Законом України «Про відпустки», Законом України «Про оплату праці» тощо, то до працюючих власників пріоритетними будуть положення статутів чи інших установчих документів юридичної особи, членами якої вони є. Тобто в цьому випадку трудові відносини межують або взагалі переплітаються із корпоративними.

Як висновок, можна зазначити, що працюючі власники – це особлива категорія працівників, трудові відносини за участю яких виникають на основі членства. Мова йде про працюючих власників – членів кооперативів і їх об'єднань, колективних сільськогосподарських підприємств, селянських (фермерських) господарств, господарських товариств.

Зверніть увагу, що особливості регулювання процесу праці за участю «працюючих власників» не знайшли детального, послідовного правового регулювання. По великому рахунку трудові відносини за участю працюючих власників – це біла пляма в теорії та практиці трудового права. Частково інформація про правовий статус цих працівників міститься у Цивільному Кодексі України, Господарському Кодексі України, Законі України «Про господарські товариства», Законі України «Про акціонерні товариства», Законі України «Про товариства з додатковою та обмеженою відповідальністю», Законі України «Про кооперацію», Законі України «Про сільськогосподарську кооперацію», Законі України «Про фермерське господарство» тощо. Зверніть також увагу, що законодавчий термін «працюючі власники» абсолютно відсутній.

Тема 1.2.

Правовий статус власника (засновника) підприємства та найманого керівника: порівняльний аналіз

Під час вивчення цієї теми, зверніть увагу, що власник підприємства (його засновник) і найманий керівник підприємства – це різні суб'єкти, які мають певні особливості правового статусу. Розпочати розмежування їх правового статусу варто з аналізу змісту статей 97, 101 Цивільного Кодексу України, частини 3 статті 65, частини 1 статті 89, статті 167 Господарського Кодексу України.

Потрібно наголосити, що засновники (власники) не мають необхідності перебувати в офісі підприємства, якщо вони не здійснюють своїх повноважень як засновники. На противагу цьому, якщо останні здійснюють щоденне управління господарською діяльністю підприємства, то мова йде про фактичне виконання трудових функцій з управління господарською діяльністю підприємства, а якщо виконання трудових функцій здійснюється без укладення трудового договору, то тут відбувається порушення ст. 24 КЗпП України.

З'ясуйте основні відмінності між директором – власником підприємства і директором – найманим працівником, а саме зазначте, що директор - власник підприємства: 1) виконує функції з управління; 2) з ним не укладається трудовий договір; 3) не зобов'язаний сплачувати собі заробітну плату.

На противагу цьому директор - найманий працівник: 1) виконує трудові обов'язки; 2) приймається на роботу відповідно до вимог КЗпП України; 3) обов'язково отримує заробітну плату з дотриманням мінімальних гарантій в оплаті праці та відрахуванням ПДФО, ЄСВ і військового збору.

Додатково варто звернути увагу, що в унітарних підприємствах власник має право на самостійне управління ним (ч. 4 ст. 63 і ч. 4 ст. 128 ГКУ). Загалом Господарський кодекс України надає можливість засновнику приватного підприємства самостійно вирішувати: управляти ним самостійно чи

перекласти «вантаж відповідальності» на найманого директора. Якщо мова йде про акціонерні товариства, то засновник може управляти акціонерним товариством, але лише за умови укладення з ним контракту як з найманим працівником.

На противагу цьому Цивільний кодекс України, Господарський кодекс України та Закон України «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю» не передбачають права товариства (з обмеженою чи додатковою відповідальністю) працювати без виконавчого органу: одноосібного (директора) або колегіального (дирекції), з якими потрібно укласти трудовий договір та виплачувати їм заробітну плату (стаття 97 ЦК України, ч.3, 4 ст. 65, ч. 1 ст. 89 ГК України, ч. 1, 13 ст. 39 ЗУ «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю»).

Потрібно також зазначити, в якому випадку у товариствах з обмеженою та додатковою відповідальністю допускається виконання власником директорських функцій без укладення трудового договору. Для цього доцільно ознайомитися з змістом листа Міністерства соціальної політики України від 07 лютого 2012 року № 113/13/84-12, листа Міністерства соціальної політики України від 03 листопада 2016 року № 205/06/187-16, листа Державної фіскальної служби України від 01 червня 2017 року № 435/6/99-99-15-02-02-15/ПК.

Якщо мова йде про приватного підприємця, то укласти трудовий договір з директором він не може, проте може, наприклад, укласти такий договір із менеджером. У цьому випадку у посадовій інструкції менеджера потрібно перерахувати всі обов'язки, які приватний підприємець хоче перекласти на працівника. Додатково під час розгляду цього питання проаналізуйте положення ч. 3 ст. 65, ч.4 ст. 128 Господарського кодексу України, ст. 99 та главу 5 Цивільного кодексу України, п. 2.14 Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників № 58.

Тема 1.3.

Оформлення трудових відносин із працюючим власником (засновником)

Під час розгляду цієї теми доцільно звернути увагу, що вітчизняне законодавство фактично не регулює відносини між учасниками товариств та його керівником або іншими членами виконавчого органу товариств. Як правило, керівник господарського товариства, кооперативу – це суб'єкт правовідносин, які існують у площині цивільного та трудового права. А тому правомірною є ситуація, за якої керівник юридичної особи має повноваження директора, проте не перебуває із нею у трудових відносинах. Тобто виникають так звані відносини з представництва. А відповідно до статті 237 Цивільного кодексу України: «представництво виникає на підставі договору, закону, акта органу юридичної особи та з інших підстав, установлених актами цивільного законодавства».

З метою більш детального аналізу повноважень директора потрібно проаналізувати положення Закону України «Про акціонерні товариства», а саме статтю 58, статтю 17 Закону України «Про сільськогосподарську кооперацію», статтю 16 Закону України «Про кооперацію», статтю 4 Закону України «Про фермерське господарство» тощо.

Зверніть увагу, що повноваження керівника як виконавчого органу можуть бути припинені в будь-який час, але припинення повноважень керівника товариства не є його звільненням з точки зору трудового законодавства. Необхідно розмежовувати припинення корпоративних відносин з керівником як виконавчим органом товариства та припинення трудових відносин з ним як працівником. У разі виникнення спору для визначення його юрисдикції потрібно насамперед з'ясувати, з яких саме правовідносин виник відповідний спір.

Важливе значення для розмежування корпоративних і трудових відносин має судова практика, тому студентам варто ознайомитися та проаналізувати зміст постанови Великої Палати

Верховного Суду від 04 лютого 2020 року у справі №915/540/16, постанови Великої Палати Верховного Суду від 16 жовтня 2019 року у справі №752/10984/14-ц, постанови Великої Палати Верховного Суду від 15 вересня 2020 року у справі №205/4196/18, постанови Великої Палати Верховного Суду від 12 серпня 2020 року у справі № 761/35974/19 та інші.

Отже, припинення повноважень керівника та його звільнення – це різні правові інститути. Корпоративні відносини між товариством та його керівником можуть бути припинені рішенням компетентного органу товариства. Водночас необхідно враховувати, що припинення повноважень керівника не є порушенням його трудових прав, оскільки не обов'язково пов'язується з його звільненням. Так, трудові відносини з керівником припиняються лише після розірвання трудового договору.

Під час розгляду питання про порядок оформлення виконання засновником функцій директора, потрібно зазначити, що існуюча процедура передбачає три основні етапи. Перший етап: прийняття рішення про надання засновнику повноважень директора та оформлення його протоколом загальних зборів учасників підприємства. Другий етап: зазначення у статуті підприємства всіх повноважень засновника як директора (тих, що прописані в протоколі). Третій етап: внесення відомостей про засновника, який виконує функції директора, до Єдиного державного реєстру юридичних осіб, фізичних осіб - підприємців та громадських об'єднань. На практичному занятті студентам потрібно більш детально розкрити зміст кожного із вище зазначених етапів.

Під час вивчення питання про порядок оформлення засновника-директора потрібно дослідити і судову практику, зокрема: ухвалу Вищого адміністративного суду України від 13 вересня 2006 року в справі № К-6605/06, ухвалу Вищого адміністративного суду України від 4 червня 2008 року в справі № К-32016/06, рішення Конституційного Суду України від 12 січня 2010 року № 1-рп/2010, рішення Харківського окружного адміністративного суду від 7 червня 2018 року в справі № 820/3159/18, рішення Чернівецького окружного адміністративного

суду від 23 травня 2019 року у справі № 824/189/19-а, постанову Восьмого апеляційного адміністративного суду від 14 березня 2019 року у справі № 857/1476/19 тощо.

Як висновок варто зазначити таке: із засновником, який виконує функції директора, не укладається трудовий договір; він не включається до штатного розпису; до його трудової книжки не вноситься запис про роботу на посаді директора підприємства; відсутній наказ про призначення засновника на посаду директора; йому не виплачується заробітна плата; на нього не складається посадова інструкція тощо.

Тема 1.4.

Оформлення трудових відносин із директором підприємства (найманим працівником)

Під час розгляду цієї теми потрібно звернути увагу, що процедура оформлення трудових відносин із директором – найманим працівником повністю протилежна процедурі оформлення управлінських відносин із директором-засновником.

Насамперед потрібно зазначити, який пакет документів потрібно надати для укладення трудового договору із директором. Окрім трудового договору, із директором може бути укладено контракт. Щодо контракту, то необхідно наголосити, що він є особливою формою трудового договору та за рядом ознак відрізняється від останнього. Під час розгляду цього питання варто проаналізувати наказ Міністерства праці України від 15 квітня 1994 року № 23 «Про затвердження Типової форми контракту з працівником», постанову КМУ від 2 серпня 1995 року № 597 «Про Типову форму контракту з керівником підприємства, що є у державній власності»; Положенням про порядок укладання контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників, що затверджене постановою КМУ від 19 березня 1994 року № 170; Методичні рекомендації про правове забезпечення контрактної форми трудового договору і сфери його застосування, доведені листом Мін'юсту від 28 березня 2000 року № 32-8/473.

Зверніть увагу, що з 05 березня 2020 року повідомлення про прийняття на роботу директора до Державної Податкової Служби України уже не подається. Інформацію про прийняття директора на роботу органи Державної Податкової Служби України отримують із Єдиного державного реєстру юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань. Зміни, були внесені постановою КМУ від 12 лютого 2020 року № 188 до Порядку повідомлення Державній податковій службі та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу, затвердженого постановою КМУ від 17 червня 2015 року № 413.

Наступним етапом є видача наказу про прийняття особи на роботу, такий наказ видається лише на підставі рішення загальних

зборів (рішення власників) про призначення директора, оформленого протоколом. Зауважте, що видача наказу (розпорядження) про прийняття на роботу директора обов'язкова. Загалом, наказ про прийняття на роботу може бути оформлено одним зі способів: за типовою формою № П-1, що затверджена наказом Держкомстату України від 5 грудня 2008 року № 489; на спеціальному бланку (так званому бланку наказів); на загальному бланку організації. Необхідно акцентувати увагу на те, що відсутність наказу (розпорядження) про прийняття на роботу може бути кваліфікована як фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору.

Під час розгляду цієї теми додатково ознайомтеся із положеннями Інструкції про порядок ведення трудових книжок, затвердженої спільним наказом Мінпраці, Мін'юсту та Мінсоцзахисту від 29 липня 1993 року № 58 та порядком укладення трудового договору із директором-сумісником.

Після подачі документів, підписання трудового договору/контракту, видання наказу/ розпорядження, настає інший етап – внесення змін до ЄДР (Єдиного державного реєстру юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань). Перелік відомостей, що вносяться, пакет документів, який потрібно надати, міститься в Законі України «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань» № 755.

Наступний етап – це оновлення банківських документів та отримання ЕЦП (електронного цифрового підпису) у процесі вивчення цього питання ознайомтеся із пунктом 42.6 Податкового кодексу України, пунктом 22 Інструкції про порядок відкриття і закриття рахунків клієнтів банків та кореспондентських рахунків банків-резидентів і нерезидентів, затвердженої постановою правління НБУ від 12 листопада 2003 року № 492.

Зауважте, що останнім є етап передавання справ і документів, який хоча і не належить до обов'язкових, проте на практиці є не менш важливим. Для попереднього та наступного керівника не буде зайвим подбати про передавання документів і письмове оформлення відповідного акта прийому-передачі.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 2

Трудові відносини членів кооперативів, фермерських господарств, колективних сільськогосподарських підприємств

Тема 2.1.

Трудові права й обов'язки директора підприємства – найманого працівника

Вивчення цієї теми варто розпочати з аналізу питання про заробітну плату директора. Насамперед потрібно ознайомитися з змістом статті 96 КЗпП України, розділом 9 Класифікатора професій «Прості професії», Закону України «Про оплату праці» та наголосити на тому, що директор не може виконувати покладені на нього трудові обов'язки без заробітної плати, оскільки він є найманим працівником.

Зверніть увагу, що розмір зарплати за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не може бути нижчий від розміру мінімальної заробітної плати. У тому випадку, якщо він виявиться нижчим, то директорові доведеться розрахувати «трудова» доплату до рівня мінімальної заробітної плати. Пам'ятайте, що за загальними правилами, розмір зарплати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці, а також господарської діяльності підприємства і максимальним розміром не обмежується (ч. 2 ст. 94 КЗпП, ч. 2 ст. 1 Закону України «Про оплату праці»). Зауважте, якщо із директором укладений контракт, то відповідно до ст. 20 Закону України «Про оплату праці»: «оплата праці за контрактом визначається за угодою сторін на підставі чинного законодавства, умов колективного договору і пов'язана з виконанням умов контракту». А тому можна зробити висновок, що положення трудового законодавства не дозволяють прив'язати наявність зарплати винятково до наявності або відсутності прибутку в підприємства.

Але можна встановити директору оклад, і в разі наявності прибутку виплачувати певний відсоток додатково, у вигляді премії. До того ж допустимість такої системи побічно підтверджує постановою Верховного Суду від 15 травня 2018 року у справі № 925/1984/15. При цьому максимальний розмір заробітної плати обмежується лише фінансовими можливостями підприємства, але лише в тих випадках, кола мова йде про комерційні підприємства, оскільки з бюджетниками інша ситуація.

При розгляді питання про робочий день директора, зауважте, що для останнього доцільно встановити ненормований робочий день. При цьому зазначте, що таке ненормований робочий день та які його особливості. Додатково ознайомтеся із п. 2 ч. 1 ст. 8 Закону України «Про відпустки», Рекомендаціями щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці, затверджених наказом Міністерства соціальної політики України від 10 жовтня 1997 року № 7.

Окрім цього з директором можна укласти трудовий договір про роботу в умовах неповного робочого часу. Зазначте, яка відмінність між неповним робочим часом і ненормованим робочим днем. Проте, зверніть увагу, що переведення директора на неповний робочий час (якщо з самого початку він не працював на умовах неповного робочого часу) є зміною істотних умов праці згідно зі ст. 32 КЗпП України. Як відомо, про зміну істотних умов праці необхідно попереджати за два місяці. Водночас відповідно до ст. 56 КЗпП України: «власник або уповноважений ним орган може встановити неповний робочий час за заявою працівника», і в такому разі дотримуватися двомісячного строку попередження не потрібно.

Відповідно до ч. 2 ст. 21 КЗпП України: «працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної та творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах». Зверніть увагу, що загалом обмеження щодо прийняття на посаду директора за сумісництвом на підприємстві недержавної форми власності в

законодавстві відсутні. А тому, якщо таких обмежень немає і в локальних документах (наприклад, у статуті) підприємства, то його директор має право укласти трудовий договір за сумісництвом на іншому підприємстві, а то й кілька таких договорів. На противагу цьому умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств (установ, організацій) визначаються постановою КМУ «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» від 03 квітня 1993 року № 245, Положенням про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій, затверджене спільним наказом Мінпраці, Мін'юсту, Мінфіну України від 28 червня 1993 року № 43. Зверніть увагу, що зазначені нормативно-правові акти поширюються не лише на державні, а й на комунальні підприємства, установи та організації (опрацюйте лист Міністерства соціальної політики України від 16 вересня 2010 року № 294/13/116-10). Обмеження щодо сумісництва (та суміщення з іншими видами діяльності) також встановлено для осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, зазначених у п. 1 ч. 1 ст. 3 Закону від 14.10.14 року № 1700-VII «Про запобігання корупції».

Оскільки директор належить до категорії найманих працівників, то, як і всі наймані працівники, він має право на відпустку. Порядок надання відпустки директору що правда дещо відрізняється від загальноприйнятого. Насамперед, зверніть увагу, що писати самому собі заяву про надання відпустки керівник організації не повинен. Щорічні основна та додаткові відпустки надаються йому відповідно до графіка відпусток. За два тижні до встановленого графіком терміну кадрово служба має письмово погодити з керівником конкретний період відпустки. У цьому разі доречно використовувати такий документ, як повідомлення про надання відпустки.

Окрім цього, виникає потреба заміщення директора, зокрема для підписання документації. Якщо в директора є заступник, то питань немає – ці повноваження переходять до нього (як правило, це зазначається у статутах) і заступник не буде

отримувати доплати за виконання повноважень директора. Проте на малих підприємствах, як правило, немає штатних заступників, тому тут можливий варіант покладення виконання обов'язків директора на іншу особу за тимчасовим заступництвом (опрацюйте роз'яснення Держкомпраці СРСР від 29 грудня 1965 року № 30/39 «Про порядок оформлення й оплати тимчасового заступництва» та лист Міністерства соціальної політики від 21 липня 2011 року № 590/13/84-11).

Окрім цього, зверніть увагу, що у Державній податковій службі України та Державній службі України з питань праці наголошують, що в період відпустки чи лікарняного неправомірно директору підписувати документи, оскільки відпустка є гарантованим правом на відпочинок. Це стосується тих випадків, коли директор з певних причин не може (не хоче) покласти на іншу особу обов'язки підпису документів під час своєї відпустки та використовує електронний (кваліфікований) цифровий підпис (лист Міністерства соціальної політики України від 17 жовтня 2016 року № 376/06/186-16).

Потрібно зазначити, що директор, як і будь-який інший працівник, може нести матеріальну відповідальність. Доцільно вказати, що таке матеріальна відповідальність та які існують загальні умови для притягнення до матеріальної відповідальності (стаття 130 КЗпП України). Матеріальна відповідальність може бути повна і обмежена. За загальним правилом будь-який працівник несе відповідальність за шкоду в розмірі прямої дійсної шкоди, але не більше свого середньомісячного заробітку. Це і є та сама обмежена відповідальність. Відповідно, якщо пряма дійсна шкода перевищує середньомісячний заробіток директора, то стягнення обмежується цим розміром. Якщо ж шкода не перевищує такого заробітку, то керівник підприємства відшкодуватиме шкоду в повному обсязі.

Відповідно до п. 2 ст. 133 КЗпП України: «керівники підприємств несуть відповідальність у розмірі заподіяної з їх вини шкоди, але не більше свого середньомісячного заробітку, якщо шкода підприємству заподіяна: а) зайвими грошовими виплатами

працівникам; б) неправильною постановкою обліку і зберігання матеріальних, грошових або культурних цінностей; в) невжиттям необхідних заходів для запобігання простой».

При цьому зауважте, що притягуватися до відповідальності буде директор підприємства навіть тоді, коли безпосередні винуватці таких виплат будуть виявлені. Проте тільки в тій частині, яка не була компенсована. Головне, щоб загальна сума відшкодованої шкоди не перевищували прямої дійсної шкоди. Додатково ще проаналізуйте абзац другий п. 6 постанови Пленуму Верховного Суду України № 14 від 29 грудня 1992 року «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками».

Під час розгляду питання про повну матеріальну відповідальність, зверніть увагу, що договір про повну матеріальну відповідальність можна укласти тільки з працівником, який досяг вісімнадцяти років і обіймає посаду або виконує роботи, включені до Переліку № 447 (постанова «Про затвердження переліку посад і робіт, які заміщаються або виконуються робітниками, з якими підприємством, установою, організацією можуть укладатися письмові договори про повну матеріальну відповідальність за незабезпечення збереження цінностей, які були передані їм для збереження, обробки, продажу (відпуску), перевезення або застосування в процесі виробництва, а також типового договору про повну індивідуальну матеріальну відповідальність» від 28 грудня 1977 року № 447/24). Зверніть увагу, що посади директора в Переліку № 447 немає, а це означає, що з ним не можна укласти договір про повну матеріальну відповідальність.

Директора, як будь-якого іншого працівника, може бути звільнено. Тож зазначте основні причини звільнення керівника підприємства, до яких зокрема належать: 1) закінчення строку, на який було укладено контракт, оскільки останній укладається на чітко визначений термін; 2) недотримання директором умов, прописаних контрактом; 3) звільнення за власним бажанням; 4) порушення законодавства про працю, положень колективного чи

трудового договору; 5) звільнення за ініціативою власника – невідповідність займаній посаді, неналежне виконання своїх обов'язків, прогул, розкрадання, завдання збитків компанії тощо.

Зверніть увагу, що процедура документального оформлення звільнення керівника потребує в обов'язкову порядку наявності рішення засновників чи загальних зборів учасників господарських товариств або інших органів відповідно до установчих документів підприємства. На підставі рішення видається наказ про звільнення керівника та вноситься запис до трудової книжки. Важливо, щоб запис у трудовій книжці відповідав запису в наказі про звільнення (п. 2.4 Інструкції № 58).

У день звільнення з працівником-директором проводять розрахунки: «здійснюється виплата всіх сум, що належать йому від підприємства; виплачується грошова компенсація за невикористану відпустку; видають копію наказу про звільнення та належно оформлену трудову книжку» (ст. 116 КЗпП України). Зауважте, що одночасно з прийняттям рішення про припинення трудових відносин з керівниками або їх заступниками доцільно прийняти рішення і про порядок приймання-передавання справ. Додатково у процесі вивчення цього питання проаналізуйте положення п. 1 ст. 61 Закону України від 17 вересня 2008 року № 514-VI «Про акціонерні товариства», ст. 30 Закону України від 06 лютого 2018 року № 2275-VIII «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю», Закону України «Про фермерське господарство» тощо.

Однією з найпоширеніших підстав звільнення є звільнення за власним бажанням, в той же час процедура звільнення керівника за власним бажанням не є легкою. Проблема полягає в тому, що на директора поширюються норми як трудового, так і корпоративного права, а тому одного лише бажання та заяви директора недостатньо. Верховний Суд у своїй постанові від 17 лютого 2020 року по справі № 462/5997/17 зазначив: «для звільнення директора одного трудового законодавства замало – має бути ще й рішення загальних зборів учасників про звільнення керівника та обрання нового директора». Для цього в керівника є

законне право скликати позачергові загальні збори учасників. Окрім цього, він є керівником товариства, а тому дані про нього вказані в Єдиному державному реєстрі юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань, реєстрі податкової служби тощо не можуть бути змінені лише на підставі заяви керівника про звільнення – має бути саме рішення власників (учасників) підприємства або іншого уповноваженого органу. Як висновок, варто зазначити таке: доки не буде прийнято й належним чином оформлене (у вигляді протоколу) рішення загальних зборів учасників товариства, директор залишатиметься директором та буде нести відповідальність за діяльність компанії.

Загалом процедура звільнення директора за власним бажанням передбачає такі етапи: 1) написання заяви про звільнення за власним бажанням та доведення її змісту до всіх учасників товариства, засновників, членів; 2) ініціювання скликання позачергових загальних зборів із приводу свого звільнення та обрання нового директора чи виконуючого обов'язки директора шляхом надсилання повідомлення про це кожному учаснику товариства та самому товариству чи іншому підприємству; 3) оформлення протоколу.

Також потрібно проаналізувати випадки, коли відсутня згода на звільнення директора та його подальші дії. З цією метою ознайомтеся із постановою Верховного Суду від 24 грудня 2019 року по справі № 758/1861/18 та постановою Верховного Суду від 17 березня 2021 року по справі № 761/40378/18.

Тема 2.2.

Трудові відносини членів фермерського господарства

Під час вивчення цієї теми студентам насамперед необхідно зазначити: що таке фермерське господарство, відповідно до статті 1 Закону України «Про фермерське господарство»; хто може бути членами фермерського господарства; хто належить до членів сім'ї та родичів голови фермерського господарства та хто, відповідно, не може бути членами фермерського господарства. Зверніть увагу, що зокрема членами фермерського господарства не можуть бути особи, які працюють у ньому за трудовим договором (контрактом). Закон виділяє дві основні категорії осіб у фермерському господарстві – його членів та найманих працівників. Зазначте, що їх правовий статус і порядок оформлення трудових відносин відрізняється, оскільки члени фермерського господарства – це так звані «працюючі власники», а особи, з якими укладається трудовий договір, працівники у звичному для нас розумінні.

Відповідно до ч.2 статті 27 Закону України «Про фермерське господарство»: «трудові відносини членів фермерського господарства, організованого у формі юридичної особи, регулюються статутом та базуються на основі праці його членів». Тому зазначте, які умови потрібно прописати у статуті фермерського господарства, а саме умови щодо: 1) оформлення працевлаштування членів фермерського господарства; 2) порядку отримання винагороди; 3) тривалості відпочинку як щоденного, щотижневого та щорічного; 4) порядку притягнення до дисциплінарної та матеріальної відповідальності тощо. Як висновок можна зазначити, що усі моменти організації процесу праці, які по відношенню до пересічних працівників регулюються нормами трудового законодавства, стосовно членів фермерського господарства повинні бути прописані у статуті. Окрему увагу зверніть на те, що трудовий договір з членами фермерського господарства не укладається (про це зазначається і в листі Міністерства соціальної політики України від 14 червня 2017 року № 306/0/22-17).

Додатково проаналізуйте положення Закону України «Про фермерське господарство» в редакції до 2021 року та в редакції після 2021 року та порівняти їх, зокрема зміст частини 4 статті 27. Також потрібно вказати, чи надсилається повідомлення Державній податковій службі у випадку прийняття на роботу члена фермерського господарства чи ні відповідно до Порядку повідомлення Державній податковій службі та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу затвердженого постановою КМУ від 17 червня 2015 року № 413.

Під час розгляду питання про заробітну плату членів фермерського господарства зацентуйте увагу, що на них не поширюється дія Закону України «Про оплату праці», як і положення КЗпП України в цій частині, а тому члени фермерського господарства можуть отримувати дохід нижче розміру мінімальної зарплати. Згідно з п. 7.10 Методичних рекомендацій з організації та ведення бухгалтерського обліку в селянських (фермерських) господарствах від 02 липня 2001 року № 189: «дохід розподіляється між членами господарства пропорційно трудовому внеску кожного з них і використовується для визначення заробітку, утримань і відрахувань на соціальні заходи згідно з чинним законодавством». Варіанти розподілу (оплати праці) мають бути визначені статутом (договором) господарства. При цьому можливі два базові варіанти: 1) оплата залежно від внеску до складеного капіталу господарства; 2) оплата залежно від трудової участі кожного члена. Студентам потрібно розкрити більш детально зміст кожного із варіантів.

Зауважте, що члени фермерського господарства підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню відповідно до законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Опрацюйте положення Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування», лист ДФСУ від 26 червня 2018 року № 19425/7/99-99-13-02-01-17, наказ Міністерства фінансів України від 24 листопада 2014 року № 1162.

На противагу членам фермерського господарства, з іншою категорією працівників – найманими працівниками, залученими до роботи у фермерському господарстві, укладається трудовий договір або (контракт) у письмовій формі. Зауважте, що у трудовому договорі визначаються: строк договору; умови праці та відпочинку (тривалість робочого дня, вихідні дні, щорічна оплачувана відпустка, форми оплати праці та її розміри, харчування тощо). Також із найманими працівниками може укладатися контракт. У контракті за угодою сторін можуть встановлюватися: строк його дії; права; обов'язки; відповідальність сторін (у тому числі матеріальна); умови матеріального забезпечення та організації праці; умови розірвання договору (в тому числі дострокового).

При складанні трудового договору/контракту можна користуватися формою трудового договору між працівником і фізичною особою, яка використовує найману працю, яка затверджена наказом Міністерства соціальної політики України від 08 червня 2001 року № 260, або типовою формою контракту з працівником, що затверджена наказом Мінпраці від 15 квітня 1994 року № 23.

Після укладення трудового договору/контракту голова фермерського господарства видає наказ/розпорядження про призначення на посаду, а також інформує територіальний орган ДПС про прийняття працівника на роботу. Зверніть увагу, якщо з особою укладається цивільно-правовий договір, а не трудовий, то надсилати повідомлення не потрібно. Одразу зазначте відмінності, що існують між цивільним та трудовим договорами. Так, виконуючи роботи, надаючи послуги згідно з трудовим договором, необхідно дотримуватися вимог трудового законодавства, а під час укладання цивільно-правових договорів на виконання певної роботи чи надання будь-яких послуг слід керуватися цивільним законодавством. Постановою Верховного Суду від 08 травня 2018 року №127/21595/16-ц визначено, що основною ознакою, яка відрізняє підрядні відносини від трудових, є те, що: «трудовим законодавством регулюється

процес організації трудової діяльності. За цивільно-правовим договором процес організації трудової діяльності залишається за його межами, метою договору є отримання певного матеріального результату».

Також зауважте, що кадрове діловодство щодо найманих працівників фермерське господарство веде в тому самому порядку, що й інші роботодавці: затверджує штатний розпис, посадові інструкції, правила внутрішнього трудового розпорядку; веде трудові книжки за вимогами Інструкції № 58 та документи з їх обліку (журнали), таблиці обліку робочого часу; видає накази про приймання, переведення, звільнення, надання відпусток тощо.

Акцентуйте увагу на тому, що розмір заробітної плати найманих працівників має бути не менший за мінімальний відповідно до ч. 1 ст. 95 КЗпП України, ч. 1 ст. 3 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР. Щодо відпусток, то тривалість щорічної відпустки осіб, які працюють у фермерському господарстві за трудовим договором (контрактом), не повинна бути меншою за передбачену законом тривалість щорічної відпустки (абзац другий частини четвертої ст. 27 Закону № 973). Окрім цього, голова фермерського господарства має (відповідно до положень Закону України «Про фермерське господарство»): «створити безпечні умови праці для членів господарства і громадян, які уклали трудовий договір (контракт), забезпечити дотримання вимог техніки безпеки, виробничої гігієни та санітарії, пожежної безпеки».

Зверніть увагу, що, як і члени фермерського господарства, особи, які працюють у фермерському господарстві за трудовим договором (контрактом), підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню відповідно до законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

Тема 2.3.

Правове регулювання трудових відносин членів кооперативів і колективних сільськогосподарських підприємств

Під час вивчення цієї теми опрацюйте положення Закону України «Про кооперацію» та знати, що таке кооператив, хто може бути членами кооперативу, як відбувається вступ до кооперативу, які існують підстави припинення членства у кооперативі. Зверніть увагу, що трудові відносини в кооперативних організаціях регулюються Законом України «Про кооперацію», законодавством про працю, статутами кооперативних організацій та правилами їх внутрішнього розпорядку.

У ч. 2 статті 34 Закону України «Про кооперацію» зазначено: «для здійснення мети і статутних завдань кооперативна організація може залучати до роботи за трудовим договором осіб, які не є її членами. У разі залучення осіб на визначений строк чи на час виконання певної роботи за згодою сторін між кооперативною організацією та найманим працівником може укладатися договір у формі контракту».

Отже, у кооперативах, як і в фермерських господарствах, існує дві категорії працівників: члени кооперативу, так звані працюючі власники, та наймані працівники. Варто наголосити, що регулювання трудових відносин членів кооперативів як і самих найманих працівників фактично відсутнє, що на практиці спричиняє чималі проблеми.

Так, у Законі України «Про кооперацію» лише зазначено, що: «кооперативна організація самостійно визначає форми і систему оплати праці своїх членів і найманих працівників з урахуванням вимог, встановлених законодавством». У ч. 2 статті 36 вказано: «кооперативна організація забезпечує додержання встановлених відповідно до законодавства вимог з охорони праці, техніки безпеки, санітарних вимог на виробництві; несе відповідальність за шкоду, заподіяну здоров'ю членів кооперативу – фізичних осіб, найманих працівників внаслідок виконання ними своїх службових

обов'язків, відповідно до закону».

У правовому регулюванні оплати праці членів кооперативу головну роль відіграють локальні нормативно-правові акти (Статути, Правила внутрішнього розпорядку, Положення про оплату праці), які затверджуються Загальними зборами. Правилами внутрішнього розпорядку регламентується організація виробництва і праці, правовий режим робочого часу, часу відпочинку, застосування заохочень, порядок притягнення до матеріальної та дисциплінарної відповідальності.

Якщо проаналізувати положення Закону України «Про сільськогосподарську кооперацію», то в ньому будь-які норми, які б указували на особливості правового регулювання трудових відносин, узагалі відсутні. Зазначено лише, хто може бути членом сільськогосподарського кооперативу, з якого віку, як, власне, відбувається вступ до сільськогосподарського кооперативу та підстави припинення членства.

Зверніть увагу, що раніше у Законі України «Про сільськогосподарську кооперацію» від 17 липня 1997 року містилася згадка (ч.2 ст. 2), що: «трудові відносини в сільськогосподарських кооперативах регулюються Законом України «Про кооперацію»». Станом на сьогодні положення подібного змісту відсутні. Більше того, проблема ускладнюється ще й тим, що п. 5 ч. 3 прикінцевих та перехідних положень Закону України «Про сільськогосподарську кооперацію» № 819-IX унеможливує застосування до трудових відносин за участю членів кооперативу норм Закону України «Про кооперацію», внаслідок внесення змін до ст. 5 – цю норму доповнено частиною 2 в такій редакції: «Правові, організаційні, економічні та соціальні основи функціонування сільськогосподарської кооперації, порядок утворення і діяльності сільськогосподарських кооперативів, сільськогосподарських кооперативних об'єднань визначаються Законом України «Про сільськогосподарську кооперацію».

Зауважте, що новий Закон України «Про сільськогосподарську кооперацію» скасував і поділ сільськогосподарських кооперативів на типи, а саме на обслуговуючі та виробничі. А це

означає, що недоречно тепер використання положень наказу Міністерства аграрної політики та продовольства України від 21 травня 2013 року № 315 «Про затвердження Примірного статуту сільськогосподарського обслуговуючого кооперативу» та наказу Міністерства аграрної політики та продовольства України від 08 січня 2014 року № 1 «Про затвердження Примірного статуту сільськогосподарського виробничого кооперативу». Хоча і вони не вирізняються особливою деталізацією правового регулювання трудових відносин, адже на 90 відсотків дублюють положення Закону України «Про кооперацію» в частині регулювання трудових відносин.

Не є ефективними на практиці і «Роз'яснення щодо регулювання трудових відносин та оплати праці працівників сільськогосподарського виробництва» Міністерства праці та соціальної політики України Міністерства, Аграрної політики України, Центральний комітет профспілок агропромислового комплексу України N 12-3201 від 11 серпня 2000 року, оскільки вони базуються на положеннях раніше чинного Закону України «Про сільськогосподарську кооперацію».

Щодо трудових відносин, то у статті 26 Закону України «Про сільськогосподарську кооперацію» № 819-IX, вказано, що: «трудова участь члена сільськогосподарського кооперативу, що здійснюється на підставі трудового договору або цивільно-правового договору з кооперативом». З такого формулювання статті випливає, що трудова участь члена кооперативу може здійснюватися: 1) за трудовим договором; 2) за цивільно-правовим договором. Проте трудова участь на підставі цивільного договору – це абсурд.

Видається, що відсутність чіткого регламентування способу та порядку юридичного оформлення відносин щодо трудової участі членів сільськогосподарських кооперативів без укладання з ними трудових чи цивільно-правових договорів ускладнить запровадження його на практиці та може призвести до нових проблем у частині відповідальності кооперативів за неналежне оформлення таких відносин (проаналізуйте рішення Черкаського

окружного адміністративного суду від 09 липня 2019 у справі № 580/1200/19, рішення Запорізького Округного Адміністративного суду від 11 лютого 2021 року у справі № 334/5082/20 ЗП/280/88/20, рішення Округного Адміністративного суду від 11 лютого 2020 року № 640/9720/19 та інші).

Зауважте, що правовий аналіз Закону України «Про споживчу кооперацію» також є малоефективним. Лише у статті 14 цього закону зазначено, що: «споживчі товариства та їх спілки сприяють забезпеченню зайнятості населення шляхом створення робочих місць, розширення мережі підприємств, застосування гнучкого режиму праці, організації професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників, передусім тих, які є членами споживчих товариств».

Доречним під час вивчення цієї теми буде і правовий аналіз існуючих проектів Трудових кодексів (проект Трудового кодексу від 28 серпня 2003 року (реєстраційний № 1038-1); проект Трудового кодексу від 04 грудня 2007 року (реєстраційний № 1108); проект Трудового кодексу від 27 грудня 2014 року (реєстраційний № 1658); проект Трудового кодексу від 08 листопада 2019 року (реєстраційний № 2410)), це дасть можливість визначити рівень урегульованості трудових відносин членів кооперативів та колективних сільськогосподарських підприємств.

Відповідно до Закону України «Про колективне сільськогосподарське підприємство»: «колективне сільськогосподарське підприємство є добровільним об'єднанням громадян у самостійне підприємство для спільного виробництва сільськогосподарської продукції та товарів і діє на засадах підприємництва та самоврядування». У вищезазначеному Законі також передбачено поділ працівників на членів підприємства та найманих працівників, при цьому, відповідно до статті 19: «трудові відносини членів підприємства регулюються Законом «Про колективне сільськогосподарське підприємство» і статутом підприємства, а громадян, які працюють за трудовим договором або контрактом, - законодавством про працю України». Зверніть

увагу, що оплата праці здійснюється залежно від кількості та якості трудового внеску кожного члена підприємства, у грошовій чи натуральній формах. На членів колективних сільськогосподарських підприємств також не поширюються існуючі мінімальні гарантії щодо оплати праці, робочого часу, часу відпочинку. У статтях 20-21 Закону вказано, що: «підприємство забезпечує дотримання встановлених правил і норм охорони праці, техніки безпеки, вимог виробничої санітарії та безпеки дорожнього руху. Підприємство несе відповідно до законів України матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну членам підприємства, а також особам, які працюють у ньому за трудовим договором або контрактом, за каліцтво та інші ушкодження здоров'я, пов'язані з виконанням ними своїх трудових обов'язків; дбає про поліпшення умов праці та побуту своїх членів, а також осіб, які працюють у ньому за трудовим договором; гарантує своїм працівникам належні умови праці, забезпечує регламентований робочий тиждень, дні щотижневого відпочинку, щорічні відпустки».

Оформлення трудових відносин із найманими працівниками у кооперативах чи колективних сільськогосподарських підприємствах здійснюється відповідно до норм трудового законодавства. Оскільки чинне законодавство унеможливує фактичний допуск працівника до роботи без укладання трудового договору, видання наказу про прийняття на роботу та повідомлення про прийняття на роботу Державної податкової служби (ч. 3 ст. 24 КЗпП), то укладення трудового договору із найманими працівниками є обов'язковим етапом. Зверніть увагу, що, окрім звичайного трудового договору, із працівниками можна укласти контракт або, враховуючи особливість сільськогосподарської праці, сезонний трудовий договір. Необхідно мати на увазі, що контракт як особлива форма трудового договору може застосовуватися лише тоді, коли це прямо передбачено законом. Аналіз чинного законодавства засвідчує, що сільське господарство якраз і є тією сферою, де може застосовуватися контракт.

Сезонність у сільському господарстві потребує виконання роботи в овочівництві, садівництві, виноградарстві, буряківництві,

хмелярстві, на вирощуванні і збиранні картоплі, тютюну, кормів, баштанних культур, лікарняних рослин. У такому разі доцільно із сільськогосподарським працівником укласти не контракт, а сезонний договір. Нагадуємо, що особливості регулювання праці сезонних працівників встановлюються законодавством. Це передбачено ст. 7 Кодексу законів про працю України, окрім цього на сьогодні в Україні є чинним і (в частині, що не суперечить Конституції України та законодавству України) Указ Президії Верховної Ради СРСР «Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах» від 24 вересня 1974 року № 310-ІХ.

Подібний до сезонного трудового договору за своїми характеристиками тимчасовий трудовий договір. Трудові договори про тимчасову роботу можуть укладатися з працівниками, прийнятими на роботу на строк до двох місяців, а для заміщення тимчасово відсутніх працівників, за якими зберігається їхнє місце роботи (посада), - до чотирьох місяців. Тож необхідно зазначити відмінності між сезонним трудовим договором і тимчасовим.

Зверніть увагу, що оплата праці найманих працівників визначається за погодженням сторін, але не може бути нижчою за встановлений державою мінімальний рівень заробітної плати (мінімальний рівень оплати праці за професійно-кваліфікаційними групами працівників) і не залежить від кінцевих результатів господарювання. Що стосується відпусток, відпочинку, порядку звільнення тощо, то під час вирішення цих питань варто користуватися нормами КЗпП України та додатковими нормативними актами, що регулюють класичні трудові відносини. Працівникам гарантуються належні, безпечні умови праці, надаються соціально-економічні гарантії, передбачені законодавством України.

ПЕРЕЛІК НОРМАТИВНО-ПРАВОВИХ АКТІВ І РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

Нормативно-правові акти

1. Конституція України від 28 червня 1996 року Верховна Рада України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення: 11.01.2021).
2. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 року № 435-IV. Верховна Рада України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/435-15> (дата звернення: 12.02.2020).
3. Господарський кодекс України від 16 січня 2003 року № 436-IV. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15> (дата звернення: 13.02.2020).
4. Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю: Закон України № 2275-VIII від 02 листопада 2019 р. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2275-19> (дата звернення 12.02.2021).
5. Про акціонерні товариства: Закон України № 514-VI від 17 жовтня 2019 року. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/514-17> (дата звернення 12.02.2021).
6. Про фермерське господарство: Закон України № 973-IV від 15 серпня 2018 року. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/973-15> (дата звернення 12.02.2021).
7. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 16.01.2020).
8. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної

хвороби (COVID-19): Закон України від 30 березня 2020 року № 540. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20#Text> (дата звернення: 16.01.2021).

9. Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності: проєкт Закону від 09 лютого 2021 року № 5054. Верховна Рада України. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=71071 (дата звернення: 21.12.2021).
10. Про безпеку та здоров'я працівників на роботі: проєкт Закону від 21 липня 2021 року. Міністерство економіки України. URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=8c876ee6-0cbb-4ecf-9585-e7b1d24c1335&title=ProektZakonuUkrainiproBezpekuTaZdoroviaPratsivnikivNaRoboti> (дата звернення: 12.11.2021).
11. Про професійний розвиток працівників: Закон України від 12 січня 2012 року № 4312-VI. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17#Text> (дата звернення: 23.11.2021).
12. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 року № 1045-XIV. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text> (дата звернення: 20.10.2021).
13. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22 червня 2012 року № 5026-VI. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5026-17#Text> (дата звернення: 15.10.2021).
14. Про господарські товариства: Закон України від 19 вересня 1991 року № 1576-XII. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1576-12#Text> (дата звернення: 12.11.2021).
15. Лист Міністерства соціальної політики України від 07 лютого 2012 р. № 113/13/84-12. Ліга Закон. URL:

- http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/FIN73740.html (дата звернення: 25.12.2021).
16. Лист Державної фіскальної служби України від 01 червня 2017 р. № 435/6/99-99-15-02-02-15/ІПК. Державна фіскальна служба України. URL: <http://sfs.gov.ua/baneryi/podatkovikonsultatsii/konsultatsii-dlya-yuridichnih-osib/72209.html> (дата звернення: 13.10.2021).
 17. Про затвердження Типової форми контракту з працівником: наказ Міністерства праці України від 15 квітня 1994 р. № 23. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0084-94#Text> (дата звернення: 21.11.2021).
 18. Про Типову форму контракту з керівником підприємства, що є у державній власності: постанова КМУ від 2 серпня 1995 р. № 597. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/597-95-%D0%BF#Text> (дата звернення: 30.09.2021).
 19. Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору: постанова КМУ від 19 березня 1994 р. № 170. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/170-94-%D0%BF#Text> (дата звернення: 14.10.2021).
 20. Методичні рекомендації про правове забезпечення контрактної форми трудового договору і сфери його застосування: лист Мін'юсту від 28 березня 2000 р. № 32-8/473. Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v_473323-00#Text (дата звернення: 09.10.2021).
 21. Про затвердження Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників: наказ Міністерства праці України, Міністерства юстиції України та Міністерства соціального захисту України від 29 липня 1993 р. № 58. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0110-93#Text> (дата звернення: 15.11.2021).

22. Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці: наказ Державного комітету статистики України від 5 грудня 2008 р. № 489. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0489202-08#Text> (дата звернення: 13.11.2021).
23. Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань: Закон України від 15 травня 2003 р. № 755-IV. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/755-15#Text> (дата звернення: 18.11.2021).
24. Про затвердження Інструкції про порядок відкриття і закриття рахунків клієнтів банків та кореспондентських рахунків банків - резидентів і нерезидентів: постанова правління Національного Банку України від 12 листопада 2003 р. № 492. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1172-03#Text> (дата звернення: 16.12.2021).
25. Лист Державної Фіскальної Служби України від 01 червня 2017 року № 435/6/99-99-15-02-02-15/ІПК /. Офіційний сайт Державної фіскальної служби України. URL: <http://sfs.gov.ua/baneryi/podatkov-i-konsultatsii/konsultatsii-dlya-yuridichnih-osib/72209.html> (дата звернення: 11.08.2021).
26. Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 року № 2694–XII. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12> (дата звернення: 24.01.2021).
27. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95–ВР. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 15.01.2021).
28. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 08 липня 2010 року № 2464-VI. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#Text> (дата звернення: 12.01.2022).

29. Рекомендації щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці: наказ Міністерства соціальної політики від 10 жовтня 1997 року № 7. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0007203-97#Text> (дата звернення: 13.01.2022).
30. Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996 року № 504/96-ВР. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 15.01.2022).
31. Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій: постанова Кабінету Міністрів України від 03 квітня 1993 року № 245. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/245-93-%D0%BF#Text> (дата звернення: 12.01.2022).
32. Про запобігання корупції: Закон України від 14 жовтня 2014 року № 1700-VII. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text> (дата звернення: 13.01.2022).
33. Про порядок оформлення й оплати тимчасового заступництва: постанова Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС від 29 грудня 1965 р. № 820/39 (зі змінами та доповненнями, внесеними постановою Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС від 11.12.1986 р. № 521/30-18). Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0030400-65#Text> (дата звернення: 18.01.2022).
34. Щодо порядку оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери: лист Міністерства соціальної політики України від 21 липня 2011 року № 590/13/84-11. Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v590_739-11#Text (дата звернення: 15.01.2022).
35. Щодо тимчасового виконання обов'язків відсутнього працівника: лист Міністерства соціальної політики від 17 жовтня 2016 року № 376/06/186-16. Liga 360.

<https://ips.ligazakon.net/document/FN025722> (дата звернення: 18.01.2022).

36. Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками: постанова пленуму Верховного Суду України від 29 грудня 1992 року № 14. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0014700-92#Text> (дата звернення: 23.12.2021).
37. Про затвердження переліку посад і робіт, які заміщаються або виконуються робітниками, з якими підприємством, установою, організацією можуть укладатися письмові договори про повну матеріальну відповідальність за незабезпечення збереження цінностей, які були передані їм для збереження, обробки, продажу (відпуску), перевезення або застосування в процесі виробництва, а також типового договору про повну індивідуальну матеріальну відповідальність: постанова Держкомпраці СРСР і Секретаріатом ВЦРПС від 28 грудня 1977 року № 447/24. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0447400-77#Text> (дата звернення: 25.12.2021).
38. Про особливості праці членів фермерських господарств: лист Міністерства соціальної політики України від 14 червня 2017 року № 306/0/22-17. Інформаційно-правова система Liga 360. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/FN033795> (дата звернення: 23.12.2022).
39. Про затвердження Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників: наказ Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29 липня 1993 року № 58. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0110-93#Text> (дата звернення: 23.12.2021).
40. Про порядок повідомлення Державній податковій службі та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу/укладення гіг-контракту: постанова Кабінету Міністрів України від 17 червня 2015 року № 413. Верховна Рада

- України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/413-2015-%D0%BF#Text> (дата звернення: 24.12.2021).
41. Про затвердження Методичних рекомендацій з організації та ведення бухгалтерського обліку в селянських (фермерських) господарствах: наказ Міністерства аграрної політики України від 02 липня 2001 року № 189. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0189555-01#Text> (дата звернення: 25.12.2021).
42. Про надання інформації: лист Державної фіскальної служби України від 26 червня 2018 року № 19425/7/99-99-13-02-01-17. Liga 360. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/DFS04953.html (дата звернення: 12.02.2021).
43. Про затвердження Порядку обліку платників єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та Положення про реєстр страхувальників: наказ Міністерства фінансів України від 24 листопада 2014 року № 1162. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1553-14#Text> (дата звернення: 30.11.2021).
44. Про затвердження Форми трудового договору між працівником і фізичною особою, яка використовує найману працю, та Порядку реєстрації трудового договору між працівником і фізичною особою, яка використовує найману працю: наказ Міністерства соціальної політики від 08 червня 2001 року № 260. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0554-01#Text> (дата звернення: 23.11.2021).
45. Про затвердження Типової форми контракту з працівником: наказ Міністерства праці від 15 квітня 1994 року № 23. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0084-94#Text> (дата звернення: 23.11.2021).
46. Про кооперацію: Закон України від 10 липня 2003 року № 1087-IV. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1087-15#Text> (дата

- звернення: 23.11.2021).
47. Про сільськогосподарську кооперацію: Закон України від 21 липня 2020 року № 819-IX. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/819-20#Text> (дата звернення: 15.10.2021).
 48. Про затвердження Примірного статуту сільськогосподарського обслуговуючого кооперативу: наказ Міністерства аграрної політики та продовольства України від 21 травня 2013 року № 315. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0315730-13#Text> (дата звернення: 16.01.2022).
 49. Про затвердження Примірного статуту сільськогосподарського виробничого кооперативу: наказ Міністерства аграрної політики та продовольства України від 08 січня 2014 року № 1. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0001730-14#Text> (дата звернення: 13.01.2022).
 50. Роз'яснення щодо регулювання трудових відносин та оплати праці працівників сільськогосподарського виробництва: роз'яснення Міністерства праці та соціальної політики України, Міністерства Аграрної політики України, Центральний комітет профспілок агропромислового комплексу України № 12-3201 від 11 серпня 2000 року. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v3201203-00#Text> (дата звернення: 15.01.2022).
 51. Про споживчу кооперацію: Закон України від 10 квітня 1992 року № 2265-XII. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2265-12#Text> (дата звернення: 14.12.2022).
 52. Про колективне сільськогосподарське підприємство: Закон України від 14 лютого 1992 року № 2114-XII. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2114-12#Text> (дата звернення: 18.12.2021).
 53. Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах: указ Президії Верховної Ради СРСР від 24 вересня

1974 року № 310-IX. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0310400-74#Text> (дата звернення: 12.12.2021).

Судова практика

1. Рішення Конституційного Суду України від 12 січня 2010 року № 1-рп/2010 у справі за конституційним зверненням товариства з обмеженою відповідальністю «Міжнародний фінансово-правовий консалтинг» про офіційне тлумачення частини третьої статті 99 Цивільного кодексу України. Верховна Рада України. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v001p710-10#Text> (дата звернення: 12.01.2022).
2. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 04 лютого 2020 року у справі №915/540/16. URL: <https://zakononline.com.ua/court-decisions/show/87454071> (дата звернення: 13.01.2022).
3. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 16 жовтня 2019 року у справі №752/10984/14-ц. URL: <https://zakononline.com.ua/court-decisions/show/87527949> (дата звернення: 14.01.2022).
4. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 15 вересня 2020 року у справі №205/4196/18. URL: <https://zakononline.com.ua/court-decisions/show/92270735> (дата звернення: 12.01.2022).
5. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 30 січня 2019 року у справі № 145/1885/15-ц. URL: <https://zakononline.com.ua/court-decisions/show/79684982> (дата звернення: 21.01.2022).
6. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 10 квітня 2019 року у справі № 510/456/17. URL: <https://zakononline.com.ua/court-decisions/show/82420790> (дата звернення: 21.12.2021).

7. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 16 жовтня 2019 року у справі № 752/10984/14-ц. URL: <https://zakononline.com.ua/court-decisions/show/87527949> (дата звернення: 23.11.2021).
8. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 19 лютого 2020 року у справі № 361/17/15-ц. URL: <https://zakononline.com.ua/court-decisions/show/88187850> (дата звернення: 15.01.2022).
9. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 19 лютого 2020 року у справі № 145/166/18. URL: <https://zakononline.com.ua/court-decisions/show/87951359> (дата звернення: 16.01.2022).
10. Постанова Великої Палати Верховного суду від 10 вересня 2019 року у справі № 921/36/18. URL: <https://zakononline.com.ua/court-decisions/show/85412893> (дата звернення: 18.12.2021).
11. Постанова Верховного Суду від 24 грудня 2019 року у справі № 758/1861/18. URL: <https://zakononline.com.ua/court-decisions/show/86607315> (дата звернення: 19.12.2021).
12. Постанова Верховного Суду від 17 березня 2021 року у справі № 761/40378/18. URL: <https://verdictum.ligazakon.net/document/95750103> (дата звернення: 23.01.2022).
13. Постанова Восьмого апеляційного адміністративного суду від 14 березня 2019 року у справі № 857/1476/19. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/V117283> (дата звернення: 22.11.2021).
14. Ухвала Київського апеляційного адміністративного суду від 17 листопада 2014 року у справі № 826/10831/14. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/view/V092004> (дата звернення: 14.01.2022).
15. Рішення Окружного Адміністративного суду від 11 лютого 2020 року № 640/9720/19. URL: <https://zakononline.com.ua/court-decisions/show/87554873> (дата звернення: 17.01.2022).

16. Постанова П'ятого апеляційного адміністративного суду від 22 квітня 2021 у справі №540/2732/19. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/96588416> (дата звернення: 11.02.2022).
17. Постанова Кіровоградського окружного адміністративного суду від 21 червня 2017 року у справі № П/811/820/17. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/SO13154> (дата звернення: 12.12.2021).
18. Ухвала Вищого адміністративного суду України від 13 вересня 2006 року в справі № К-6605/06. URL: <https://zakononline.com.ua/court-decisions/show/263561> (дата звернення: 18.01.2022).
19. Постанова Сумського окружного адміністративного суду від 26 березня 2012 року в справі № 2а-1870/1072/12. URL: <https://verdictum.ligazakon.net/document/50190064> (дата звернення: 24.12.2021).
20. Рішення Харківського окружного адміністративного суду від 7 червня 2018 року у справі № 820/3159/18. URL: <https://verdictum.ligazakon.net/document/74638759> (дата звернення: 10.01.2022).
21. Рішення Чернівецького окружного адміністративного суду від 23 травня 2019 року у справі № 824/189/19-а. URL: <https://youcontrol.com.ua/catalog/court-document/81915618/> (дата звернення: 11.01.2022).

Література

1. Трудове право України: навчальний посібник. Видання третє. М.Д.Бойко. Київ: Видавничий дім «Центр навчальної літератури». 2020. 392 с. ISBN: 978-617-673-313-3.
2. Трудове право: підручник. / О.М. Ярошенко, С.М. Прилипко, А.М. Слюсар; за заг. ред. О.М. Ярошенка. 3 вид. перероб. і допов. Харків: Право. 2019. 544с.
3. Іншин М. І., Костюк В. Л. Трудове право України: підручник. Київ: Видавництво «ЦУЛ», 2020. 472с. ISBN: 978-617-673-468-0.
4. Трудове право України: навчальний посібник / кол. авторів; за ред. В. О. Кучера. Львів: ЛьвДУВС, 2017. 564 с. ISBN 978-617-511-230-4
5. Тетарчук І.В. Трудове право України: підручник. Київ: Видавничий дім «Центр навчальної літератури», 2019. 172 с.
6. Федорова А.Л. Порівняльне трудове право: підручник. Київ: Видавничий дім «Фенікс», 2018. 352 с.
7. Кутоманов Д. Є. Проблема розмежування трудових та цивільних відносин на рівні доктрини і нормотворчої практики / Д. Є. Кутоманов // Право та інновації. – 2020. – №2(30). – С. 56-62.
8. Кутоманов Д. Є. Правові позиції верховного суду у справах щодо розмежування трудових та цивільних відносин / Д. Є. Кутоманов // Право та інноваційне суспільство. – 2020. – №1(14). – С. 29-34.
9. Клемпарський М.М. Працівник та роботодавець як ключові суб'єкти трудового права. Актуальні проблеми права: теорія і практика № 1 (35) 218. С. 40-46.
10. Ланченко Є. О. Колективно-договірне регулювання соціально-трудова відносин у аграрному секторі економіки: стан і напрями удосконалення / Є. О. Ланченко // Демографія та соціальна економіка. - 2018. - № 3. - С. 148-160.
11. Формування системи соціально-трудова відносин у аграрному секторі економіки : монографія / Є. О. Ланченко. -

- К. : ЦП “КОМПРИНТ”, 2019. - 556 с. - ISBN 978-966-929-909-3
12. Велично Л.Ю. Сфера дії трудового права на правове регулювання праці у фермерських господарствах. Право і суспільство. № 1. 2018. С. 114-117.
 13. Новак Т.С., Мельник В.О. До питання правового регулювання трудових відносин у сільськогосподарських кооперативах. Право. Людина. Довкілля. № 3.2020. С. 86-95.
 14. Котова Л. В. Диференціація трудової правосуб'єктності як підстава класифікації правового статусу працівника. Актуальні проблеми права: теорія і практика. Северодонецьк : [СНУ ім. В. Даля], 2016. № 31. -С. 131 - 151.
 15. Подорожній, Є. Ю. Поняття правового статусу роботодавця як суб'єкта юридичної відповідальності. Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. 2019. № 4. С. 63-68. -DOI: 10.31733/2078-3566-2019-4-63-68.
 16. Могила Д. В. Правовий статус керівника організації як працівника : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Д. В. Могила; кер. роботи Г. І. Чанишева; Нац. ун.-т "Одеська юридична академія". Одеса, 2013. 20 с.
 17. Соцький А.М. Правовий статус керівників як суб'єктів трудового права України. Право і суспільство. № 3 частина 3. 2015. С. 110-115.
 18. Сімутіна Я.В. Юридичні факти в механізмі правового регулювання трудових відносин: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / Сімутіна Яна Володимирівна. Одеса, 2019. 463 с.
 19. Чанишева Г.І. Щодо закріплення ознак індивідуальних трудових відносин у проєкті Трудового кодексу України. С. 453-456. URL: <http://dspace.onua.edu.ua/bitstream/handle/11300/15131/%D0%A7%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D1%88%D0%B5%D0%B2%D0%B0%20%D0%93.%20%D0%86.%20%D0%A9%D0%BE%D0%B4%D0%BE%20%D0%B7%D0%B0%D0%BA%D1%80%D1%96%D0%BF%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F%20%D0%BE%D0%B7%D0%BD%D0%B0%D0%BA%20%D1%96%D0%BD%D0%B4%D0%B8>

[D0%B2%D1%96%D0%B4%D1%83%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B8%D1%85%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D1%85%20%D0%B2%D1%96%D0%B4%D0%BD%D0%BE%D1%81%D0%B8%D0%BD....pdf?sequence=1&isAllowed=y](#) (дата звернення: 12.01.2022).

20. Венедіктов, В. С. До проблеми законодавчого визначення сфери дії законодавства про працю, поняття та ознак трудових відносин / Валентин Семенович Венедіктов, Костянтин Юрійович Мельник // Право і безпека. 2021. № 1 (80). С. 124-129. - DOI: 10.32631/pb.2021.1.17.
21. Поклонська О.Ю. Форма трудового договору в контексті національного законодавства. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Сер.: Юриспруденція. 2020. № 43. С. 134-137.
22. Мороз С.В. До питання свободи укладення трудового договору. Прикарпатський юридичний вісник. Випуск 1 (36). 2021. С. 56-60.
23. Швець Н., Черняченко Д. Електронна форма трудового договору в контексті реформування законодавства про працю. Підприємництво, господарство і право. № 1. 2019. С. 84-89.
24. Козуб І.Г. Трудовий договір про дистанційну роботу в системі трудових договорів. Підприємництво, господарство і право. № 4. 2021. С. 118-126.
25. Дайджест судової практики Верховного Суду у справах із спорів, що виникають із трудових спорів за період із 17.01.2018 по 02.01.2020. URL: https://supreme.court.gov.ua/userfiles/media/new_folder_for_uploads/supreme/dajdzhest_VS.pdf (дата звернення: 13.01.2021).

Інформаційні ресурси

1. Офіційний сайт Верховної Ради України - <https://www.rada.gov.ua/>
2. Офіційний сайт Кабінету Міністрів України - <https://www.kmu.gov.ua/>
3. Офіційний сайт Офісу Президента України - <https://www.president.gov.ua/news/administration>
4. Офіційний сайт Фонду соціального страхування України - <http://www.fssu.gov.ua/fse/control/main/uk/index>
5. Офіційний сайт Верховного Суду - https://supreme.court.gov.ua/supreme/gromadyanam/perelik_sprav/
6. Офіційний сайт Єдиного державного реєстру судових рішень - <https://reyestr.court.gov.ua/>
7. Офіційний сайт Міністерства соціальної політики України - <https://www.msp.gov.ua/>

Навчальне видання

Микола Іванович **Боднарук**
Альона Валентинівна **Бурка**

**ПРАВОВА РЕГЛАМЕНТАЦІЯ ДІЯЛЬНОСТІ
ПРАЦЮЮЧИХ ВЛАСНИКІВ**

Навчально-методичний посібник

Літературний редактор
Лукул О.В.

Технічний редактор та дизайн обкладинки
Кудрінська О.М.

Підписано до друку 02.03.2022. Формат 60x84/16.

Папір офсетний. Друк різнографічний. Умов.-друк. арк. 5,1.

Обл.-вид. арк. 5,4. Тираж 50. Зам. Н-032.

Видавництво та друкарня Чернівецького національного університету.
58012, Чернівці, вул. Коцюбинського, 2.

e-mail: ruta@chnu.edu.ua

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 891 від 08.04.2002.