

Волинський національний університет імені Лесі Українки

Юридичний факультет

Кафедра цивільно-правових дисциплін

Марія Сокол

ТРУДОВІ СПОРИ

**Методичні рекомендації для виконання практичних завдань та
самостійної роботи для здобувачів освіти освітнього ступеня
Бакалавр спеціальності 081 Право**

Луцьк 2024

УДК 341.9:331.109
Т 59

Рекомендовано до друку науково-методичною радою Волинського національного університету імені Лесі Українки
(протокол № 2 від 16 жовтня 2024 р.)

Рецензент:

Гороть А. М. – кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри конституційного, адміністративного та міжнародного права Волинського національного університету імені Лесі Українки.

Сокол М. В.

Т 59 Трудові спори : методичні рекомендації для виконання практичних завдань та самостійної роботи для здобувачів освіти освітнього ступеня Бакалавр спеціальності 081 Право / укладач Марія Василівна Сокол. Луцьк : ПП «Поліграфія», 2024. 29 с.

Методичні рекомендації містять завдання для виконання практичної та самостійної роботи з освітнього компонента «Трудові спори» освітньо-професійної програми «Право» денної форми навчання, перелік питань до заліку, список рекомендованої літератури.

УДК 341.9:331.109

© Сокол М. В., 2024

© Волинський національний університет імені Лесі Українки, 2024

ЗМІСТ

ВСТУП	4
ПРАКТИЧНІ ЗАНЯТТЯ.....	7
Тема 1. Правова природа трудових спорів.	7
Тема 2. Порядок вирішення індивідуальних трудових спорів в КТС.....	7
Тема 3. Розгляд індивідуальних трудових спорів в районних (міських) судах.....	7
Тема 4. Трудові спори щодо прийому на роботу та поновлення на роботі.....	8
Тема 5. Правова характеристика трудових спорів щодо оплати праці.....	8
Тема 6. Трудові спори щодо відповідальності сторін трудового договору.....	8
Тема 7. Поняття, предмет та види колективних трудових спорів. Порядок розгляду вимог працівників.....	8
Тема 8. Примирливо-третейські способи вирішення колективних трудових розбіжностей.....	9
Тема 9. Правове регулювання проведення страйку.....	9
Критерії оцінювання під час аудиторних занять.....	9
ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОГО ОПРАЦЮВАННЯ.....	10
ПЕРЕЛІК ПИТАНЬ ДО ЗАЛІКУ.....	25
РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА ТА ІНТЕРНЕТ-РЕСУРСИ.....	26

ВСТУП

Освітній компонент «Трудові спори» відноситься до вибіркових навчальних дисциплін, забезпечує професійний розвиток бакалавра та спрямована на вивчення та узагальнення концепцій правового регулювання трудових правовідносин в порядку вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів. Освітній компонент розроблено таким чином, щоб надати учасникам необхідні знання, обов'язкові для того, щоб правильно застосовувати трудове законодавство, здійснювати захист трудових прав та законних інтересів працівників.

У результаті вивчення освітнього компонента здобувач освіти повинен

знати: поняттєво-категоріальний апарат трудового права України його мету, завдання, функції, принципи та систему; класифікацію трудових спорів, суб'єктний склад, особливості порядку вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів.

вміти: визначати переконливість аргументів у процесі оцінки заздалегідь невідомих умов та обставин (ПРН 1); давати короткий висновок щодо окремих фактичних обставин (даних) з достатньою обґрунтованістю (ПРН 5); оцінювати недоліки і переваги аргументів, аналізуючи відому проблему (ПРН 6); вільно використовувати для професійної діяльності доступні інформаційні технології і бази даних (ПРН 15); працювати в групі, формуючи власний внесок у виконання завдань групи. (ПРН 17); демонструвати необхідні знання та розуміння сутності та змісту основних правових інститутів і норм фундаментальних галузей права (ПРН 19); застосовувати набуті знання у різних правових ситуаціях, виокремлювати юридично значущі факти і формувати обґрунтовані правові висновки (ПРН 21); надавати консультації щодо можливих способів захисту прав та інтересів клієнтів у різних правових ситуаціях (ПРН 23).

Метою викладання освітнього компонента «Трудові спори» є формування у майбутніх юристів спеціальних знань в галузі порядку вирішення трудових

спорів, формування системи поглядів та набуття практичних навичок щодо тлумачення та застосування норм трудового законодавства.

Освітній компонент спрямований на формування:

Інтегральної компетентності

Здатність розв'язувати складні спеціалізовані задачі та практичні проблеми у галузі правничої діяльності.

Загальної компетентності

ЗК2. Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях.

ЗК3. Знання та розуміння предметної області та розуміння професійної діяльності.

ЗК6. Навички використання інформаційних і комунікаційних технологій;

ЗК9. Здатність працювати в команді;

ЗК11. Здатність реалізувати свої права і обов'язки як члена суспільства, усвідомлювати цінності громадянського (вільного демократичного) суспільства та необхідність його сталого розвитку, верховенства права, прав і свобод людини і громадянина в Україні.

Спеціальної (фахової) компетентності

ФК7. Здатність застосовувати норми та інститути права, щонайменше з таких галузей права, як: конституційне право, адміністративне право і адміністративне процесуальне право, цивільне і цивільне процесуальне право, трудове право, кримінальне і кримінальне процесуальне право.

ФК8. Здатність застосовувати правові принципи та доктрини.

ФК10. Знання і розуміння соціальної природи трудових відносин та їх правового регулювання;

ФК11. Здатність визначати належні та прийнятні для юридичного аналізу факти;

ФК14. Здатність до консультування з правових питань, зокрема, можливих способів захисту прав та інтересів клієнтів, відповідно до вимог професійної етики, належного дотримання норм щодо нерозголошення персональних даних та конфіденційної інформації;

ФК15. Здатність до самостійної підготовки проектів актів правозастосування.

Структура освітнього компонента

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин					Форма ролю/ и
	Усього	Лекц	Практ.	Сам.роб.	Конс.	
Змістовий модуль 1. Порядок вирішення індивідуальних трудових спорів						
Тема 1. Правова природа трудових спорів.	19	1	2	15	1	ДС/РЗ/РТ/
Тема 2. Порядок вирішення індивідуальних трудових спорів в КТС.	14	1	2	10	1	ДС/РЗ/Р
Тема 3. Розгляд індивідуальних трудових спорів в районних (міських) судах.	14	1	2	10	1	ДС/РЗ/Р
Тема 4. Трудові спори щодо прийому на роботу та поновлення на роботі	14	1	2	10	1	ДС/РЗ/Р
Тема 5. Правова характеристика трудових спорів щодо оплати праці.	19	1	2	15	1	ДС/РЗ/Р
Тема 6. Трудові спори щодо відповідальності сторін трудового договору.	14	1	2	10	1	ДС/РЗ/Р
Разом за змістовим модулем 1	94	6	12	70	6	24
Змістовий модуль 2. Порядок вирішення колективних трудових спорів						
Тема 7. Поняття, предмет та види колективних трудових спорів. Порядок розгляду вимог працівників	23	2	4	15	2	ДС/РЗ/РТ/4/4
Тема 8. Примирливо-третейські способи вирішення колективних трудових розбіжностей	19	1	2	15	1	ДС/РЗ/Р
Тема 9. Правове регулювання проведення страйку	14	1	2	10	1	ДС/РЗ/РТ/
Разом за змістовим модулем 2	56	4	8	40	4	16
Контрольна робота 1						30
Контрольна робота 2						30
Всього годин / балів	150	10	20	110	10	100

ПРАКТИЧНІ ЗАНЯТТЯ

Проведення практичних занять має за мету перевірку рівня знань з конкретної проблеми у здобувачів освіти, їх підготовленості до виконання певної роботи. З кожної теми практичного заняття здобувачі освіти готують перелік визначених питань, опрацьовують ряд нормативно-правових актів, різні джерела літератури, дотримуючись принципів академічної доброчесності.

Для отримання максимальної кількості балів з кожної теми необхідно: максимально розкрити питання, виконати завдання самостійної роботи з відповідної теми, розв'язати задачі/тести, брати активну участь у дискусіях та дебатах тощо.

Теми практичних занять для денної форми навчання

Змістовий модуль 1. Порядок вирішення індивідуальних трудових спорів

Практичне заняття № 1. Правова природа трудових спорів.

1. Поняття та предмет трудового спору.
2. Причини виникнення трудових спорів.
3. Система законодавства, яка регулює вирішення трудових спорів.
4. Форми та способи захисту трудових прав.

Практичне заняття № 2. Порядок вирішення індивідуальних трудових спорів в КТС.

1. Порядок створення комісії по трудових спорах.
2. Порядок розгляду індивідуальних трудових спорів в комісії по трудових спорах.
3. Повноваження та рішення КТС.
4. Порядок виконання рішення комісії по трудових спорах.
5. Оскарження рішення комісії по трудових спорах.

Практичне заняття № 3. Розгляд індивідуальних трудових спорів в районних (міських) судах.

1. Характеристика трудових спорів, які безпосередньо розглядаються в суді *(кожен пункт знати детально та вміти пояснити)*
2. Строки позовної давності звернення до суду
3. Особливості судового порядку розгляду спорів *(розібрати всі пункти даного питання, які зазначені в лекції)*
4. Порядок розгляду трудових спорів суддів
5. Порядок розгляду трудових спорів прокурорів

Практичне заняття № 4. Трудові спори щодо прийому на роботу та поновлення на роботі

1. Гарантії прав працівників при звільненні.
2. Суб'єкт звернення та вимоги звернення у трудовому спорі щодо прийому на роботу та зміни умов трудового договору.
3. Процесуальні особливості розгляду справ, щодо прийому на роботу та зміни умов трудового договору.
4. Поновлення на роботі працівників незалежно від підстав припинення трудового договору.
5. Зміна дати і формулювання причини звільнення працівників.
6. Особливості регулювання вирішення трудових спорів, щодо укладання трудового договору.

Практичне заняття № 5. Правова характеристика трудових спорів щодо оплати праці.

1. Форми регулювання оплати праці.
2. Мінімальна заробітна плата.
3. Ознаки натуральної форми оплати праці.
4. Оплата надурочних робіт, робіт у святкові та вихідні дні.
5. Оплата простою.
6. Оплата при переведенні працівника.
7. Визначення середнього розміру заробітної плати.
8. Оплата відпусток
9. Строки розрахунку при звільненні

Практичне заняття № 6. Трудові спори щодо відповідальності сторін трудового договору

1. Поняття матеріальної відповідальності.
2. Види матеріальної відповідальності працівника. *Кожен пункт ст. 134 КЗпПУ вміти розтлумачити.*
3. Підстави та умови притягнення працівника до матеріальної відповідальності.
4. Підстави для зменшення розміру відшкодування.
5. Підстави, які виключають притягнення до матеріальної відповідальності.
6. Визначення розміру прямої дійсної шкоди.
7. Матеріальна відповідальність роботодавця.

Практичне заняття № 7. Поняття, предмет та види колективних трудових спорів. Порядок розгляду вимог працівників

1. Правова характеристика колективних трудових спорів, конфліктів.
2. Види колективних трудових спорів, конфліктів.
3. Порядок формулювання вимог найманих працівників.
4. Розгляд вимог найманих працівників роботодавцем.
5. Момент виникнення колективного трудового спору.

Практичне заняття № 8. Примирливо-третейські способи вирішення колективних трудових розбіжностей

1. Порядок розгляду колективного трудового спору примирною комісією.
2. Порядок розгляду колективного трудового спору трудовим арбітражем.
3. Повноваження незалежного посередника щодо вирішення колективного трудового спору.
4. Участь Національної служби посередництва та примирення у вирішенні колективних трудових спорів.

Практичне заняття № 9. Правове регулювання проведення страйку

1. Поняття та ознаки страйку.
2. Види страйків.
3. Відмінність страйку від інших форм масового протесту.
4. Порядок оголошення страйку.
5. Підстави для визнання страйку незаконним.
6. Розгляд судом спорів про визнання страйку незаконним.
7. Заборона проведення страйку.
8. Відповідальність працівників за порушення порядку проведення страйку.
9. Гарантії та права працівників під час проведення страйку.

Критерії оцінювання під час аудиторних занять

4-3,5 бала – здобувач освіти демонструє вільне володіння питаннями практичного заняття, вміє переконливо, з посиланням на трудове законодавство обґрунтовувати проблему, яку висвітлює; безпомилково виконує практичні завдання згідно трудового законодавства та судової практики, бере участь у дискусії;

3,4-2 бала – здобувач освіти при відповіді на теоретичні питання практичного заняття допускає поодинокі неточності, однак знає нормативно-правові акти у сфері трудового права, вміє їх застосовувати під час розв'язуванні задач та аргументувати свою відповідь;

1, 9-1 бала – здобувач освіти не володіє більшістю питань практичного заняття, однак знає нормативно-правові акти у сфері трудового права; виконуючи завдання, посилається на законодавство, але не обґрунтовує свою відповідь;

0,9-0 балів – здобувач освіти володіє питаннями практичного заняття поверхнево; знає нормативно-правові акти у сфері трудового права, але не вміє правильно застосовувати під час розв'язування практичних завдань.

ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОГО ОПРАЦЮВАННЯ

Деякі завдання розроблені для всієї групи, деякі по підгрупах, деякі індивідуальні. 1 підгрупа – студенти по списку в журналі 1-5, 2 підгрупа – 6-10, 3 підгрупа – 11-15, 4 підгрупа – 16-19.

Тема № 1. Правова природа трудових спорів (15 год)

Завдання перше для всіх. 1. Описати та навести ознаки такої форми захисту трудових прав і законних інтересів як самозахист. 2. Навести розбіжності між поняттями: права у сфері праці, свободи у сфері праці, законні інтереси у сфері праці.

Завдання друге по підгрупах.

Розписати та навести чіткі приклади способів захисту трудових прав

1 підгрупа – визнання права;

2 підгрупа – припинення дії, яка порушує право

3 підгрупа – відновлення становища, яке існувало до порушення;

4 підгрупа – примусове виконання обов'язку.

Тема № 2. Порядок вирішення індивідуальних трудових спорів в КТС (10 год)

Завдання перше для всіх. Розписати в таблиці відмінності щодо виконання рішення: комісії по трудових спорах, примирної комісії, трудового арбітражу та медіації. (кожен виконує окремо, у разі ідентичності робіт не будуть зараховані обидві)

Завдання друге індивідуальне.

Кожен студент окремо пише заяву до комісії по трудових спорах та рішення комісії по справі. Фабули справ обираєте у збірнику (скинула на електронну пошту). Без повторів.

Тема № 3. Розгляд індивідуальних трудових спорів в районних (міських) судах (10 год)

Завдання перше для всіх. Опрацювати та проаналізувати (згідні, не згідні, власне бачення) постанови Верховного Суду України та внести відповідні пропозиції змін до законодавства з питань порядку укладення, зміни та припинення дії трудового договору.

Звернути особливу увагу на:

- Постанову ВСУ від 25.05.2016 року у справі №6-511цс16

- Постанову ВСУ від 28.02.2019 року у справі № 824/766/16-а

- Постанову ВС/КЦС (касаційний цивільний суд) у справі № 553/1875/16-ц від 13.05.2019

р

- Постанову ВСУ у справі № 6-2711цс16 від 1 лютого 2017р.

- Постанова ВС/КЦС, № 229/2676/17, 18.11.19

- Постанову ВС/КЦС, справа № 753/14887/17, 05.09.19

- Постанову ВС справа № 757/49315/16-ц від 22.05. 2019

- Постанова КЦС у складі ВС від 30.08.2018 № 463/3091/15

- Постанова КЦС у складі ВС від 12.09.2018 № 127/21890/16-ц

Електронний ресурс: https://protocol.ua/ru/interesnie_sudebnie_resheniya **Вкладка:** судові рішення - пошук в рубриці цивільні справи (гражданское судопроизводство) - трудові спори

Завдання друге по підгрупах. Написати по пунктах, що максимально може просити працівник у позовній заяві та які додатки повинен докласти до заяви при зверненні до суду у зазначених нижче випадках (*на думку працівника звільнення є незаконним*):

1 підгрупа – звільнення 58-річного працівника в зв'язку зі скороченням чисельності штату на підприємстві;

2 підгрупа – звільнення за п. 4 ст. 41 обох працівників, які на момент виконання трудових обов'язків перебували у цивільному шлюбі.

3 підгрупа – звільнення за п. 3 ст. 40 у випадку дострокового зняття догани;

4 підгрупа – звільнення за п. 7 ст. 40 у випадку розпивання спиртних напоїв на роботі, під час обідньої перерви.

Тема № 4. Трудові спори щодо прийому на роботу та поновлення на роботі (10 год)

Завдання перше для всіх. При скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці переважне право на залишення на роботі надається працівникам з більш високою кваліфікацією. Розпишіть чіткі критерії кваліфікації працівника та перелік документів, які підтверджують рівень кваліфікації.

Завдання друге індивідуальне. Ви виступаєте в ролі роботодавця, розпишіть детально кожен свій крок при звільненні працівника

- який день є днем звільнення працівника

- Пропозиція іншої роботи;
- Обов'язкове працевлаштування;
- Згода профспілки;
- Порядок ознайомлення з наказом;
- Видача трудової книжки;
- Проведення повного розрахунку;
- Виплата вихідної допомоги та ін..

Перший студент по списку звільнення за ст. 38.

2 – п. 1 ст. 40;

3 – п. 2 ст. 40;

4 – п. 3 ст. 40;

5 – п. 4 ст. 40, звільнення неповнолітнього працівника;

5 – п. 6 ст. 40;

6 – п. 6 ст. 36;

7 – п. 7 ст. 36;

8 – п. 1 ст. 41;

9 – п. 2 ст. 41;

10 – п. 3 ст. 40;

11 – п. 5 ст. 40;

12 – п. 3 ст. 41.

Далі по кожному студенту ст. 38....

Завдання третє по підгрупах

Для підготовки до виконання тестів використовуєте будь-які підручники чи інший матеріал з інтернет ресурсів + поданий лекційний матеріал та Кодекс законів про працю України (ст. 36-49).

Варіант 1 для першої підгрупи.

Завдання перше. Розв'язати тестові завдання.

Тест 1. Переважне право на залишення на роботі під час скорочення мають:

- А — Колишні військовослужбовці протягом двох років з дня звільнення їх зі служби.
- Б — Особи, які проходили альтернативну (невійськову) службу.
- В — Депортовані з України протягом п'яти років з часу повернення в Україну.

Тест 2. Порядок звільнення працівника з ініціативи власника або вповноваженого ним органу:

- А — За обов'язковою попередньою згодою профкому.
- Б — За обов'язковою попередньою згодою профспілкового органу, якщо звільняється член профспілки.
- В — За попередньою згодою профспілкового органу в разі звільнення члена профспілки за систематичне невиконання трудових обов'язків.
- Г — За попередньою згодою профспілкового органу в разі вчинення працівником крадіжки громадського майна.
- Д — Без попередньої згоди профспілкового органу в разі незадовільних результатів випробування.

Тест 3. Власник має право розірвати трудовий договір без попередньої згоди профспілкового органу з таких підстав:

- А — У разі ліквідації підприємства, установи, організації.
- Б — У разі незадовільного результату випробування, обумовленого під час прийняття на роботу.
- В — У разі звільнення з роботи за сумісництвом, коли поновлюється працівник, який раніше виконував цю роботу.
- Г — У разі звільнення працівника, який не є членом профспілки, або коли на підприємстві немає профспілкової організації.
- Д — У разі звільнення керівних працівників і їх заступників, які обирались, затверджувались або призначались на посаду.

Тест 4. Вид трудового договору, який працівник може розірвати з власної ініціативи:

- А — Будь-який.
- Б — Строковий.
- В — Тимчасовий або сезонний.
- Г — На невизначений строк, попередивши власника за два тижні.
- Д — Будь-який з поважних причин.

Тест 5. При звільненні з роботи працівникові виплачується вихідна допомога:

- А — У разі призову або вступу працівника на військову службу.
- Б — У разі відмови працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством.
- В — У разі порушення власником законодавства про працю, колективного або трудового договору.

Г — У разі зміни в організації праці або зміни істотних умов праці.

Д — У разі скорочення штату, перепрофілювання підприємства або поновлення на роботу працівника, який раніше виконував цю роботу.

Тест 6. Значення трудової книжки полягає в такому:

- А — Вона є основним документом про трудову діяльність працівника.
- Б — Обов'язковому її оформленні на всіх працівників, які працюють понад 5 днів.
- В — Обов'язковому її заведенні на тимчасових, сезонних і позаштатних працівників.
- Г — Обов'язковому занесенні до неї відомостей про роботу та заохочення, крім відомостей про стягнення.
- Д — Обов'язковому запису до неї причини звільнення відповідно до закону з посиланням на відповідну статтю (пункт) закону.

Тест 7. До поважних причин розірвання трудового договору з ініціативи працівника належать:

- А — Вступ до вищого навчального закладу.
- Б — Переїзд в іншу місцевість.
- В — Необхідність догляду за інвалідом першої групи або дитиною-інвалідом.
- Г — Обрання на іншу посаду за конкурсом.
- Д — Зміна умов праці, коли працівник не згодний із ними.

Тест 8. До прогулу належать:

- А — Невихід на роботу без поважних причин протягом усього робочого дня (зміни).
- Б — Відсутність на роботі більше трьох годин протягом робочого дня.
- В — Поява на роботі в нетверезому стані.
- Г — Самовільне використання днів відгулу чи відпустки.
- Д -- Поява на роботі в стані наркотичного або токсичного сп'яніння.

Тест 9. Факт перебування працівника під арештом дає підстави:

- А — Для звільнення його за прогул без поважних причин.
- Б — Для звільнення за появу на роботі в нетверезому стані.
- В — Для позбавлення преміальних виплат.
- Г — Для залишення на роботі без будь-якого ущемлення трудових прав.
- Д — Для переведення на іншу нижче оплачувану роботу.

Тест 10. Звільнення працівника з ініціативи власника не допускається у період:

- А — Тимчасової непрацездатності працівника.
- Б — Перебування працівника у відпустці.
- В — Нез'явлення на роботу більше двох місяців підряд унаслідок хвороби.
- Г — Невиходу на роботу більше чотирьох місяців підряд.

Завдання друге. Розв'язати задачі із посиланням на відповідний нормативно-правовий акт.

1. У зв'язку з переїздом на нове місце проживання комендант гуртожитку В. В. Сафроненко подала заяву з проханням звільнити її з роботи. Через два тижні адміністрація підприємства заявила, що не може знайти іншого працівника, і відмовилась прийняти матеріальні цінності, довірені коменданту, й видати їй трудову книжку. В. В. Сафроненко звернулась до юрисконсульта підприємства по роз'ясненню, чи може вона самовільно залишити роботу, адже пройшло більше двох тижнів, а отже, її заява втратила своє значення, і куди їй потрібно звернутися з вимогою про розірвання трудового договору.

Дайте роз'яснення коменданту гуртожитку.

2. У зв'язку з скороченням штату, що викликане зміною профілю роботи підприємства, дирекція порушила питання про звільнення трьох робітників: шофера Корнеєва, який є членом профспілкового комітету; диспетчера Євгенєву, яка має дитину віком 10 місяців; експедитора Хомякову, яка знаходиться на 5 місяці вагітності.

Які є підстави припинення трудових правовідносин з ініціативи роботодавця?

Який порядок звільнення зазначених працівників з роботи?

3. Тесляр Гарань був звільнений з роботи за систематичне порушення трудової дисципліни за п. 3 ст. 40 КЗпП України. Вважаючи звільнення неправильним, оскільки за два дні до видання наказу про звільнення він подав директору заяву про звільнення за власним бажанням, оспорив звільнення до суду. В заяві, з якою Гарань звернувся до районного суду, він просить змінити формулювання причин звільнення і визнати його звільненим за власним бажанням за статтею 38 КЗпП України.

Яке рішення повинен винести суд?

Варіант 2 для другої підгрупи.

Завдання перше. Розв'язати тестові завдання.

Тест 1. Власник зобов'язаний розірвати трудовий договір у зазначений працівником строк у разі:

- А — Переїзду на нове місце проживання.
- Б — Вступу до навчального закладу.
- В — Переведення на роботу в іншу місцевість.
- Г — Вагітності чи догляду за дитиною.
- Д — Догляду за хворим членом сім'ї, інвалідом першої групи.
- Е — Виходу на пенсію та в інших випадках.

Тест 2. Підстави для припинення трудового договору:

- А — За угодою сторін трудового договору.
- Б — 3 ініціативи самого працівника.
- В — 3 ініціативи власника або уповноваженого ним органу.
- Г — 3 ініціативи осіб, які не є стороною трудового договору.
- Д — 3 ініціативи органів прокуратури та МВС України.

Тест 3. Вид трудового договору, що може припинятися за угодою сторін:

- А — Будь-який.
- Б — Трудовий, який укладено на невизначений строк.
- В — Строковий.
- Г — Трудовий з молодим спеціалістом.
- Д — Трудовий за суміщенням, сумісництвом і конкурсом.

Тест 4. Власник або уповноважений ним орган має право звільнити працівника з таких підстав:

- А — Законом передбачено дві групи підстав — загальні та додаткові.
- Б — Через прогули або систематичне порушення трудової дисципліни.
- В — У разі виявлення невідповідності працівника виконуваний роботі або нез'явлення його на роботу більше чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності.
- Г — У разі звільнення через втрату довіри або вчинення аморального проступку.
- Д — У разі звільнення за розкрадання за місцем роботи державного чи громадського майна.

Тест 5. При звільненні з роботи працівникові виплачується вихідна допомога:

- А — У разі призову або вступу працівника на військову службу.
- Б — У разі відмови працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством.
- В — У разі порушення власником законодавства про працю, колективного або трудового договору.
- Г — У разі зміни в організації праці або зміни істотних умов праці.
- Д — У разі скорочення штату, репрофілювання підприємства або поновлення на роботу працівника, який раніше виконував цю роботу.

Тест 6. Значення трудової книжки полягає в такому:

- А — Вона є основним документом про трудову діяльність працівника.
- Б — Обов'язковому її оформленні на всіх працівників, які працюють понад 5 днів.
- В — Обов'язковому її заведенні на тимчасових, сезонних і позаштатних працівників.
- Г — Обов'язковому занесенні до неї відомостей про роботу та заохочення, крім відомостей про стягнення.
- Д — Обов'язковому запису до неї причини звільнення відповідно до закону з посиланням на відповідну статтю (пункт) закону.

Тест 7. Чи може неповнолітній працівник звільнитися з роботи за власним бажанням:

- А — Може, попередивши власника письмово за два тижні.
- Б — Може за своїм розсудом.
- В — Може, але попередньо повідомивши комісію в справах неповнолітніх.

Г — Може лише з дозволу профкому.

Д — Не може до досягнення 18 років.

Тест 8. До поважних причин розірвання трудового договору з ініціативи працівника належать:

А — Вступ до вищого навчального закладу.

Б — Переїзд в іншу місцевість.

В — Необхідність догляду за інвалідом першої групи або дитиною-інвалідом.

Г — Обрання на іншу посаду за конкурсом.

Д — Зміна умов праці, коли працівник не згодний із ними.

Тест 9. До прогулу належать:

А — Невихід на роботу без поважних причин протягом усього робочого дня (зміни).

Б — Відсутність на роботі більше трьох годин протягом робочого дня.

В — Поява на роботі в нетверезому стані.

Г — Самовільне використання днів відгулу чи відпустки.

Д -- Поява на роботі в стані наркотичного або токсичного сп'яніння.

Тест 10. Факт перебування працівника під арештом дає підстави:

А — Для звільнення його за прогул без поважних причин.

Б — Для звільнення за появу на роботі в нетверезому стані.

В — Для позбавлення преміальних виплат.

Г — Для залишення на роботі без будь-якого ущемлення трудових прав.

Д — Для переведення на іншу нижче оплачувану роботу.

Завдання друге. Розв'язати задачі із посиланням на відповідний нормативно-правовий акт.

1. Сергеев працював економістом у АТ “Добробут”. 12 серпня він звернувся із заявою до адміністрації з проханням звільнити його за угодою сторін після закінчення двотижневого терміну. 25 серпня Сергеев звернувся до адміністрації з проханням повернути раніше подану заяву про звільнення, однак адміністрація АТ йому в цьому відмовила і 27 серпня видала наказ про звільнення Сергеева за п. 1 ст. 36 КЗпП України.

Чи правомірні дії адміністрації?

Який порядок припинення трудового договору за п. 1 ст. 36 КЗпП України?

2. При скороченні штатів адміністрація винесла на розгляд профкому питання про згоду на звільнення старшого товарознавця Заблоцької. При обговоренні виявилось, що Заблоцька має двоє дітей і чоловіка студента. Спеціальної освіти в неї немає. Однак посада Заблоцької не ліквідується, а на її місце з ліквідованої посади економіста переводиться Рурський, який має вищу освіту (сім'ї не має). В тресті є можливість працевлаштувати Заблоцьку, але із зменшенням заробітної плати. Крім того, з'ясувалось, що попередження про скорочення за два місяці було зроблено Рурському, а не Заблоцькій.

Яке рішення повинен винести комітет профспілки, якщо врахувати, що Рурський є членом профспілки?

3. Кнорозок працював черговим електриком заводу медичних препаратів. Наказом від 28 травня 2005 року Кнорозок був звільнений з роботи за систематичне порушення трудової дисципліни. Приводом для звільнення послужила відмова Кнорозка ліквідувати несправність сушильної шафи 2 квітня 2005 року, внаслідок чого робота дільниці була затримана на 2 години.

Раніше до Кнорозка застосовувалося дисциплінарне стягнення (29.04.2004 р.) і тричі він був позбавлений премії (28.10.2004 року, 26.01.2004 року та 6.10.2004 року).

Кнорозок звернувся до суду.

Чи мала дирекція заводу підстави для звільнення Кнорозка?

Як вирішити справу?

Варіант 3 для третьої підгрупи.

Завдання перше. Розв'язати тестові завдання.

Тест 1. Власник зобов'язаний розірвати трудовий договір у зазначений працівником строк у разі:

- А — Переїзду на нове місце проживання.
- Б — Вступу до навчального закладу.
- В — Переведення на роботу в іншу місцевість.
- Г — Вагітності чи догляду за дитиною.
- Д — Догляду за хворим членом сім'ї, інвалідом першої групи.
- Е — Виходу на пенсію та в інших випадках.

Тест 2. Орган, що має право вимагати від власника розірвання трудового договору з працівником:

- А — Будь-який профспілковий.
- Б — Профспілковий, який підписав колективний договір.
- В — Будь-який інший, що підписав колективний договір за дорученням трудового колективу.
- Г — Будь-який, що підписав колективний договір, але лише стосовно керівного працівника, який порушує трудове законодавство.
- Д — Будь-який стосовно будь-якого працівника.

Тест 3. Переважне право залишення на роботі в разі звільнення працівників мають:

- А — Учасники бойових дій та інваліди війни.
- Б — Особи, на яких поширюється Закон України "Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту".
- В — Працівники, які перебували на окупованій території.

Тест 4. Вихідна допомога виплачується:

- А — У розмірі двох третин середньомісячного заробітку.
- Б — Не менше середньомісячного заробітку.
- В — Не менше двомісячного середнього заробітку.
- Г — У розмірі тримісячного середнього заробітку.

Тест 5. Звільнення працівника з ініціативи власника не допускається у період:

- А — Тимчасової непрацездатності працівника.
- Б — Перебування працівника у відпустці.
- В — Нез'явлення на роботу більше двох місяців підряд унаслідок хвороби.
- Г — Невиходу на роботу більше чотирьох місяців підряд.

Тест 6. Обмеження щодо спільної роботи на одному підприємстві передбачені:

- А — Стосовно осіб, які є близькими родичами чи свояками.
- Б — Стосовно батьків, подружжя, братів, сестер, дітей, а також батьків, братів, сестер і дітей подружжя.
- В — Лише тоді, коли родичі безпосередньо підпорядковані або підконтрольні один одному.

- Г — Чинним законодавством лише для державних підприємств.
- Д — Чинним законодавством незалежно від форми власності.

Тест 7. Додаткові підстави для розірвання трудового договору з ініціативи власника не реалізуються в разі:

- А — Тимчасової непрацездатності працівника.
- Б — Перебування працівника у відпустці.
- В — Відсутності попередньої згоди профкому.
- Г — Пропущення місячного строку порушення трудових обов'язків.

Тест 8. Трудовий договір має бути розірваний:

- А — На вимогу будь-якого профспілкового органу.

Б — На вимогу профкому, який за дорученням трудового колективу підписав колективний договір.

В — Тільки з керівником, який порушує законодавство про працю та колективний договір.

Г — На вимогу іншого органу, крім профкому, який за дорученням трудового колективу підписав колективний договір.

Тест 9. Власник повинен звільнити працівника за його заявою у вказаний ним строк у разі:

А — Неможливості проживання в даній місцевості.

Б — Наявності дитини-інваліда.

В — Необхідності догляду за хворим членом сім'ї.

Г -- Прийняття на роботу за конкурсом.

Д — Вступу до навчального закладу.

Тест 10. Дія строкового трудового договору продовжується в такому разі:

А — Строк закінчився, але сторони не вимагають його припинення.

Б -- Строковий трудовий договір був переукладений один чи кілька разів.

В — Переукладення на новий строк.

Завдання друге. Розв'язати задачі із посиланням на відповідний нормативно-правовий акт.

1. Старшого бухгалтера Коломацьку звільнили з роботи за скороченням штату за п. 1 ст. 40 КЗпП України. Не погодившись із звільненням, Коломацька звернулася до суду з позовом про поновлення на роботі. Свої позовні вимоги вона обґрунтувала тим, що в бухгалтерії залишилися працювати бухгалтери нижчої кваліфікації, ніж вона. Адміністрація мала можливість зробити перестановку, запропонувати їй посаду бухгалтера, на що вона згодна. Звільняти треба було не її, а менш кваліфікованих бухгалтерів.

Не зробивши такої перестановки, адміністрація порушила вимоги ст. 42 КЗпП України про надання переваг у залишенні на роботі працівникам більш високої кваліфікації.

Як повинен вирішити справу суд?

2. Бухгалтер Воловець звернувся до відділу кадрів з проханням порекомендувати йому, як терміново звільнитися з підприємства. Він вважав, що поважних причин, які б давали підставу ставити питання про звільнення за власним бажанням, в нього немає, а відпрацювати два тижні не може.

Інспектор відділу кадрів порекомендував йому написати заяву "За угодою сторін", але при цьому він сумнівався, чи погодиться з пропозицією Воловця адміністрація, через те, що за такої підстави звільняють тільки тих працівників, які працюють за строковим договором, а у Воловця договір на невизначений строк. Крім того, вважав інспектор, що при такій підставі звільнення у Воловця можуть бути у майбутньому проблеми з обчисленням стажу.

Що можна порадити бухгалтеру Воловцю?

3. Столяр Лопатюк був звільнений з роботи за п. 3 ст. 40 КЗпП України за систематичне порушення трудової дисципліни, оскільки протягом року на нього було накладено два дисциплінарних стягнення.

У суді, куди він звернувся з позовом про поновлення на роботі, було встановлено, що ніяких письмових пояснень до накладення стягнень адміністрація від нього не зажадала. Крім того, профспілковий орган не давав згоди на звільнення.

Що розуміється під систематичним невиконанням трудових обов'язків?

Чи підлягає Лопатюк поновленню на роботі?

Варіант 4 для четвертої підгрупи.

Завдання перше. Розв'язати тестові завдання.

Тест 1. До осіб, з якими допускається розірвання трудового договору за одноразове порушення трудових обов'язків, належать:

- А — Керівники підприємств і їхні заступники.
- Б — Головні бухгалтери підприємств і їхні заступники.
- В — Службові особи митних органів і податкових інспекцій.
- Г — Службові особи контрольно-ревізійної служби.
- Д — Службові особи органів державного контролю за цінами.

Тест 2. Порядок звільнення працівника з ініціативи власника або вповноваженого ним органу:

- А — За обов'язковою попередньою згодою профкому.
- Б — За обов'язковою попередньою згодою профспілкового органу, якщо звільняється член профспілки.
- В — За попередньою згодою профспілкового органу в разі звільнення члена профспілки за систематичне невиконання трудових обов'язків.
- Г — За попередньою згодою профспілкового органу в разі вчинення працівником крадіжки громадського майна.
- Д — Без попередньої згоди профспілкового органу в разі незадовільних результатів випробування.

Тест 3. Власник має право розірвати трудовий договір без попередньої згоди профспілкового органу з таких підстав:

- А — У разі ліквідації підприємства, установи, організації.
- Б — У разі незадовільного результату випробування, обумовленого під час прийняття на роботу.
- В — У разі звільнення з роботи за сумісництвом, коли поновлюється працівник, який раніше виконував цю роботу.
- Г — У разі звільнення працівника, який не є членом профспілки, або коли на підприємстві немає профспілкової організації.
- Д — У разі звільнення керівних працівників і їх заступників, які обирались, затверджувались або призначались на посаду.

Тест 4. Вид трудового договору, який працівник може розірвати з власної ініціативи:

- А — Будь-який.
- Б — Строковий.
- В — Тимчасовий або сезонний.
- Г — На невизначений строк, попередивши власника за два тижні.
- Д — Будь-який з поважних причин.

Тест 5. З ініціативи працівника строковий трудовий договір підлягає достроковому розірванню у разі:

- А — Хвороби працівника, що перешкоджає виконанню роботи за договором.
- Б — Інвалідності, що перешкоджає виконанню роботи.
- В — Порушення власником законодавства про працю або умов трудового договору.
- Г — Досягнення обопільної угоди сторін трудового договору.

Тест 6. Підстави для припинення трудового договору:

- А — Призов працівника на альтернативну (невійськову) службу.
- Б - - Вимога профспілкового чи іншого органу, уповноваженого трудовим колективом.
- В — Попередження працівником власника письмово за два тижні, якщо трудовий договір є безстроковим.
- Г — Підстави, що передбачені трудовим контрактом.

Тест 7. За аморальний проступок може бути звільнено:

- А – вихователя дит. садочку.
- Б – методиста кафедри.
- В – психолога міської лікарні.

Г – соціального працівника об'єднаної територіальної громади.

Тест 8. Чи зобов'язаний роботодавець виконувати рішення профспілки про звільнення працівника:

А- так.

Б- лише у тому випадку якщо рішення є вмотивованим.

В- ні.

Г- якщо роботодавець не згідний він повинен його оскаржити у суді.

Тест 9. Порядок попередження працівника по скорочення:

А- письмове попередження за 2 тижні;

Б- письмове попередження під розписку за 2 місяці.

В- попередження в усній формі;

Г- необхідність попередження на розсуд роботодавця.

Тест 10. Якщо працівник написавши заяву про звільнення передумав звільнятися:

А- він повинен про це усно попередити роботодавця.

Б- повинен написати заяву про відкликання раніше поданої заяви;

В- відкликати раніше подану заяву не можливо.

Завдання друге. Розв'язати задачі із посиланням на відповідний нормативно-правовий акт.

1. Бригадир мулярів Власюк на протязі двох років працював на будівництві на основі строкового договору. Після спливу строку договору Власюк подав заяву керівникові з проханням звільнити його з роботи, але останній відмовився, посилаючись на відсутність на будівництві кваліфікованих мулярів і на необхідність закінчити будівництво важливого об'єкту.

Через три тижні після подання заяви був виданий наказ про звільнення Власюка з роботи згідно заяви. Власюк звернувся у суд з позовом поновити його на роботі, посилаючись на те, що він просив звільнити його раніше. В теперішній час обставини в нього змінилися і він вирішив працювати на будівництві ще один рік.

Вирішіть спір.

2. Бутенко працював сторожем на підприємстві. Наказом директора підприємства Бутенка було звільнено з роботи з формулюванням: "... за сон на посту, незабезпечення охорони цінностей і невиконання розпорядження директора". Бутенко звернувся до суду з позовом про поновлення на роботі і про виплату заробітної плати за вимушений прогул.

При розгляді справи в суді було встановлено, що позивача звільнено з роботи за те, що він несвоєчасно відповів директору підприємства на стук у вікно і не впустив його в приміщення о 2 годині ночі.

Яке рішення повинен прийняти суд?

3. Слюсар Зуєвський за відсутність на роботі протягом 5 годин був звільнений як за прогул без поважних причин за п. 4 ст.40 КЗпП. Зуєвський вважає, що прогул він не скоїв. Прийшовши вранці на роботу, він побачив, що на територію заводу в'їхало багато машин, з яких вивантажували станки і різні прилади. Це були експонати для виставки, яку організували на заводі. Біля цих машин він і пробув більшу половину робочого дня. Але прогулу він не скоїв, вважає звільнення за прогул неправильним, тому звернувся до суду з позовом про поновлення на роботі.

Яке рішення по цій справі повинен винести суд?

Завдання четверте для всіх. Розпишіть які дії повинен виконати працівник у випадку якщо роботодавець не приймає заяву про звільнення та не хоче звільняти із займаної посади працівника.

Завдання п'яте для всіх. Розписати відмінності між підставами та процедурою звільнення: 1). Вчинення корупційного діяння. 2). п. 7-1 ст. 36. 3). п. 4 ст.41.

Завдання шосте для всіх. Охарактеризувати та навести по три приклади конфлікту інтересів, що будуть підставою для звільнення працівника.

Завдання сьоме для всіх. Розписати відмінності між суб'єктами, підставами та процедурою звільнення: 1). п. 9 ст. 36. 2). п. 5 ст. 41.

Тема № 5. Правова характеристика трудових спорів щодо оплати праці (15 год)

Розв'язати задачі по підгрупах.

Перша підгрупа.

1. Порахуйте розмір заробітної плати за день, якщо працівник працював з 20:00 до 6:00 без перерви. Оплата однієї години 50 грн.

2. Порахуйте середній розмір заробітної плати за період вимушеного прогулу. Особа звільнена 1.11. 2020 року.

Заробітна плата з 01.01-01.05 – 10000 грн.

01.05.- 01.10. – 12000 грн.

01.10 – 01.11 – 18000 грн. з них 6 000 грн премія за підсумками роботи за рік. Вихідна допомога – 11000 грн.

3. Порахуйте розмір відпускних при звільненні.

Працівник має відпустку по догляду за дітьми до 15 років. Звільнення - 31.12. 2020 р.

Середня заробітна плата за роки: 2016 – 6 тис. грн.; 2017 – 7 тис. грн.; 2018 – 8 тис. грн.; 2019 – 9 тис. грн.; 2020 – 11 тис. грн.

4. Розрахуйте суму повного розрахунку при звільненні. Підстава для звільнення не виплата заробітної плати за п'ять місяців. Заборгованість з серпня по грудень 2021 року. Звільнення 31.12.2021 року. Середня заробітна плата працівника – 15 тис. грн.

Друга підгрупа.

1. Порахуйте розмір заробітної плати за день, якщо працівник працював з 21:00 до 9:00 без перерви. Оплата однієї години 60 грн.

2. Порахуйте середній розмір заробітної плати за період вимушеного прогулу. Особа звільнена 1.11. 2020 року.

Заробітна плата з 01.01-01.05 – 14000 грн.

01.05.- 01.10. – 16000 грн.

01.10 – 01.11 – 25000 грн. з них 8 000 грн премія за підсумками роботи за рік. Вихідна допомога – 16 000 грн.

3. Порахуйте розмір відпускних при звільненні.

Працівник має відпустку по догляду за дітьми до 15 років. Звільнення - 31.12. 2020 р.

Середня заробітна плата за роки: 2016 – 8 тис. грн.; 2017 – 9 тис. грн.; 2018 – 10 тис. грн.; 2019 – 11 тис. грн.; 2020 – 12 тис. грн.

4. Розрахуйте суму повного розрахунку при звільненні. Підстава для звільнення не виплата заробітної плати за три місяці. Заборгованість з травня по липень 2021 року. Звільнення 1.08.2021 року. Середня заробітна плата працівника – 13 тис. грн.

Третя підгрупа.

1. Порахуйте розмір заробітної плати за день, якщо працівник працював з 19:00 до 5:00 без перерви. Оплата однієї години 100 грн.

2. Порахуйте середній розмір заробітної плати за період вимушеного прогулу. Особа звільнена 1.11. 2020 року.

Заробітна плата з 01.01-01.05 – 14000 грн.

01.05.- 01.10. – 16000 грн.

01.10 – 01.11 – 20000 грн. з них 8 000 грн премія за підсумками роботи за рік. Вихідна допомога – 14000 грн.

3. Порахуйте розмір відпускних при звільненні.

Працівник має відпустку по догляду за дитиною з інвалідністю. Звільнення - 31.12. 2020 р.

Середня заробітна плата за роки: 2016 – 8 тис. грн.; 2017 – 9 тис. грн.; 2018 – 10 тис. грн.; 2019 – 11 тис. грн.; 2020 – 14 тис. грн.

4. Розрахуйте суму повного розрахунку при звільненні. Підстава для звільнення не виплата заробітної плати за два місяці. Заборгованість з квітня по травень 2021 року. Звільнення 1.06.2021 року. Середня заробітна плата працівника – 11 тис. грн.

Четверта підгрупа.

1. Порахуйте розмір заробітної плати за день, якщо працівник працював з 23:00 до 8:00 без перерви. Оплата однієї години 120 грн.

2. Порахуйте середній розмір заробітної плати за період вимушеного прогулу. Особа звільнена 1.11. 2020 року.

Заробітна плата з 01.01-01.05 – 20000 грн.

01.05.- 01.10. – 22000 грн.

01.10 – 01.11 – 32000 грн. з них 10 000 грн премія за підсумками роботи за рік. Вихідна допомога – 21 000 грн.

3. Порахуйте розмір відпускних при звільненні.

Працівник має відпустку по догляду за дитиною з інвалідністю. Звільнення - 31.12. 2020 р.

Середня заробітна плата за роки: 2016 – 8 тис. грн.; 2017 – 9 тис. грн.; 2018 – 10 тис. грн.; 2019 – 13 тис. грн.; 2020 – 15 тис. грн.

4. Розрахуйте суму повного розрахунку при звільненні. Підстава для звільнення не виплата заробітної плати за чотири місяці. Заборгованість з лютого по травень 2022 року. Звільнення 1.06.2022 року. Середня заробітна плата працівника – 20 тис. грн. *(без врахування норм законодавства, що діють у період воєнного часу)*

Тема № 6. Трудові спори щодо відповідальності сторін трудового договору (10 год)

Розв'язати тестові завдання

1. Види матеріальної відповідальності:

- 1) Обмежена і повна;
- 2) Обмежена і підвищена;
- 3) Обмежена і кратна;
- 4) Повна і кратна;
- 5) Обмежена, повна і підвищена.

2. У разі обмеженої матеріальної відповідальності працівник зобов'язаний:

- 1) Покрити заподіяну шкоду повністю;
- 2) Покрити повністю, але на суму, що не перевищує його середньомісячний заробіток;

- 3) Покрити повністю, але у встановлених законом межах;
- 4) Покрити повністю, але в межах 2/3 середнього заробітку;
- 5) Покрити повністю, але в межах посадового окладу.

3. Повна матеріальна відповідальність — це обов'язок працівника покрити заподіяну шкоду:

- 1) У повному розмірі;
- 2) З урахуванням прямої дійсної шкоди;
- 3) У повному розмірі в межах прямої дійсної шкоди;
- 4) У повному розмірі з урахуванням недотриманих доходів;
- 5) У повному розмірі з урахуванням нестриманих прибутків.

4. Повна матеріальна відповідальність виникає:

- 1) Коли укладено договір про повну матеріальну відповідальність;
- 2) Коли шкоду заподіяно працівником, який перебував у нетверезому стані;
- 3) Коли шкоду заподіяно не під час виконання трудових обов'язків;
- 4) Коли посадова особа незаконно звільнила працівника;
- 5) Коли майно було одержане під звіт за разовим дорученням;
- 6) Коли шкода заподіяна працівником, котрий перебував у стані наркотичного сп'яніння.

5. Роботодавець несе матеріальну відповідальність:

- 1) За незаконне звільнення чи переведення працівника;
- 2) За затримання виконання наказу керівника вищого, рівня про поновлення працівника на роботі;
- 3) За затримання виконання чи невиконання рішення суду про поновлення працівника на роботі;
- 4) За незаконне переміщення працівника на роботу.

6. Із заробітної плати допускаються утримання у розмірі:

- 1) 20 відсотків — як загальне правило;
- 2) 50 відсотків за наявності інших передбачених законом утримань;
- 3) 50 відсотків за розкрадання майна.

7. Наказ про притягнення до матеріальної відповідальності:

- 1) Оголошується працівникові в усній формі;
- 2) Вивіщується на видному місці (дошці оголошень тощо);
- 3) Оголошується лише у трудовому колективі;
- 4) Обов'язково доводиться до працівника підрозпис.

8. На працівника не може бути накладена матеріальна відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, виберіть правильну відповідь:

- 1) Через недбалість;
- 2) У стані необхідної оборони;
- 3) Заподіяну зайвими грошовими виплатами;
- 4) Знеціненням документів;
- 5) Яку можна віднести до категорії нормального виробничо-господарського ризику.

9. Подання позовної заяви до суду про стягнення з працівника повної матеріальної відповідальності повинно бути здійснено не пізніше:

- 1) 1 місяця з дня виявлення завданої шкоди;
- 2) 3 місяців з дня виявлення завданої шкоди;
- 3) 1 року з дня виявлення завданої шкоди.

10. Обов'язок доведення заподіяння шкоди працівником покладається:

- 1) Тільки на суд, що розглядає спір про матеріальну відповідальність працівника;
- 2) На трудовий колектив або профком;
- 3) На комісію, що розглядає трудові спори;
- 4) На власника або вповноважений ним орган.

11. Колективна (бригадна) матеріальна відповідальність встановлюється:

- 1) Самостійно власником підприємства;

- 2) Власником за погодженням із профкомом;
- 3) У разі неможливості розмежувати матеріальну відповідальність кожного працівника;
- 4) У разі обов'язкового укладення письмового договору про колективну матеріальну відповідальність з усіма членами колективу;
- 5) За наявності переліку робіт, де може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність.

Тема № 7-8. Поняття, предмет та види колективних трудових спорів. Порядок розгляду вимог працівників. Примирливо-третейські способи вирішення колективних трудових розбіжностей (15 год/15 год)

Письмово опрацювати наведені питання

1. Як визначити поняття “колективний трудовий спір”.
2. З якого моменту виникає колективний трудовий спір?
3. Хто є сторонами колективного трудового спору?
4. Що є предметом колективного трудового спору?
5. Які категорії спорів розглядаються примирною комісією?
6. Які склад, мета, і функції примирної комісії?
7. Хто такий незалежний посередник?
8. У якому випадку колективні трудові спори розглядаються трудовим арбітражем?
9. Які гарантії чинне законодавство надає незалежним посередникам, трудовим арбітрам, членам примирних комісій?
10. Якими повноваженнями наділена Національна служба посередництва і примирення?

Тема № 9. Правове регулювання проведення страйку (10 год)

Вирішити ситуаційні завдання

1. Директор безперервно діючого підприємства – хлібозаводу Жуков звернувся до суду з позовом про визнання незаконним страйку, проведеного працівниками цеху № 2 заводу 6-7 лютого 2021 року. У ході страйку, частина працівників перекрила прохідну на територію підприємства, внаслідок чого на робочі місця не потрапили інші працівники заводу, які не мали наміру страйкувати, тому був зірваний процес виробництва і відвантаження продукції. Про причини, вимоги і початок страйку керівництво хлібозаводу не було повідомлене. Страйкарі проти позову заперечували, вказуючи, що загальні збори трудового колективу ухвалили рішення, яким обрали представників страйкарів та вимагали виплатити зарплату працівникам, що було зафіксовано протоколом № 3 від 12 січня 2021 року, вимоги були передані керівництву заводу через канцелярію 12 січня. Не отримавши ні письмової, ні усної відповіді від Жукова, ініціативна група доведених до відчаю через відсутність коштів для забезпечення гідного існування сімей працівників, оголосила страйк.

Чи є законним страйк працівників безперервно діючих підприємств? У якому порядку формуються вимоги найманих працівників на виробничому рівні? У який строк страйковий комітет має письмово попередити роботодавця про страйк на безперервно діючому підприємстві? Протягом якого строку роботодавець зобов'язаний розглянути вимоги найманих працівників хлібозаводу? Як має бути вирішений спір?

2. Директор АТС Лис звернувся з позовом до суду про визнання незаконним страйку працівників АТС, які вимагали змінити існуючі соціально-економічні умови праці, зокрема, встановити п'ятиденний робочий тиждень, закріпити суботу та неділю як вихідні дні, заборонити працювати у нічну зміну. Директор мотивував незаконність страйку тим, що у колективному договорі між власником та трудовим колективом прописана норма щодо заборони проведення страйку працівниками телефонної станції. Судом було встановлено, що

колективний трудовий спір розглядався спочатку виробничою примирною комісією, оскільки примирна комісія не прийняла рішення у п'ятиденний строк – трудовим арбітражем, але Лис ухилився від участі у вирішенні спору арбітражем, внаслідок чого за рішенням більшості членів трудового арбітражу строк прийняття рішення ним було подовжено до 30 днів. Тоді бухгалтерія АТС запропонувала загальним зборам працівників АТС оголосити страйк, за проведення якого проголосувала більшість найманих працівників. Страйк очолив начальник охорони Вовк, який був уповноважений загальними зборами найманих працівників. Вовк повідомив директора АТС Лиса письмово про проведення страйку за 10 днів. У процесі страйкування його учасники здійснили пішу ходу центральною вулицею міста від адміністративного корпусу АТС до мерії, спричинивши у місті 40-хвилинний транспортний колапс. Під час цієї акції у гучномовець лунали гасла «Кінець свавіллю роботодавця», «Ні» роботі у неділю», «Прагнемо змін».

Дайте правову оцінку ситуації та вирішіть спір.

3. Суд виніс рішення про визнання страйку, оголошеного працівниками підприємства «Обрій» через заборгованість з виплати зарплати, незаконним. Ця справа за позовом директора підприємства «Обрій» Макарова розглядалася судом понад місяць. Проте, попри винесене рішення, страйкарі не припинили акцію. За продовження страйку, визнаного судом незаконним, та участь у ньому директор підприємства оголосив догану усім без винятку працівникам підприємства «Обрій». Працівники підприємства, які не брали участі в страйку, але через його проведення не мали можливості виконувати свої трудові обов'язки, вимагали від роботодавця виплатити заробітну плату за час страйку і зняти накладені на них дисциплінарні стягнення. Працівники, які не страйкували, звернулися до КТС з метою врегулювання конфліктної ситуації. У заяві вони зазначили, що при винесенні рішення про визнання страйку незаконним суд не зазначив у його резолютивній частині про негайне виконання рішення й обов'язок учасників страйку припинити оголошений страйк і не вручив копію рішення суду органів, який очолив страйк.

Які гарантії чинне законодавство передбачає під час страйку для працівників? Які наслідки тягне участь працівників у страйку, визнаному судом незаконним? Чи наділена КТС правом розглядати цей спір? Яке рішення має винести компетентний орган у трудовому спорі працівників, які не страйкували?

4. Працівники Одеського морського торговельного порту, серед яких начальник зміни портового нагляду, заступник інженера з боротьби з аварійними розливами нафти у морі, морський інспектор, шипчандлер, шкіпер, берегові матроси та деякі інші, 16 липня 2021 року о 09:00 оголосили безстроковий страйк, не отримавши після сплину терміну розгляду вимог працівників відповіді роботодавця, попередженого за 5 днів про цю акцію. Цього ж дня, близько 12:00 в районі порту під час розвантаження танкеру відбувся вилів нафти, внаслідок чого на поверхні Чорного моря утворилася пляма загальною площею понад 2 кілометри в довжину та 0,5 км у ширину. Директор порту видав наказ про негайне припинення страйку працівниками порту. Він вважав цей страйк забороненим, адже припинення працівниками порту роботи створює загрозу життю і здоров'ю людей (купальний сезон у розпалі), а також довкіллю. Страйковий комітет, ознайомившись з наказом директора, надіслав письмову відповідь про продовження страйку до моменту виконання вимог найманих працівників про проведення роботодавцем повного розрахунку за останні півроку. Директор порту за грубе порушення трудових обов'язків та злісне невиконання наказу роботодавця звільнив з роботи начальника зміни портового нагляду та заступника інженера з боротьби з аварійними розливами нафти у морі на підставі п. 1 ч. 1 ст. 41 КЗпП України, усім же іншим учасникам страйку оголосив догану та позбавив винагороди за підсумками роботи за рік.

Чи законний цей страйк? Які страйки в Україні визнаються забороненими? У якому порядку страйк визнається забороненим? Чи слід визнати законним наказ директора порту про припинення страйку? Чи вправі страйкувати працівники морських торговельних портів? Чи дотримано процедуру оголошення страйку? Чи передбачає чинне законодавство тривалість страйку? Чи можна оголосити безстроковий страйк? Чи законні стягнення, накладені директором порту на страйкарів.

ПЕРЕЛІК ПИТАНЬ ДО ЗАЛІКУ

1. Поняття та предмет трудового спору.
2. Причини виникнення трудових спорів.
3. Приводи та підстави виникнення трудових спорів.
4. Система законодавства, яка регулює вирішення трудових спорів.
 5. Особливості правовідносин, які виникають при вирішенні трудових спорів.
6. Порядок створення комісії по трудових спорах.
7. Порядок розгляду індивідуальних трудових спорів в комісії по трудових спорах.
8. Повноваження та рішення КТС.
9. Порядок виконання рішення комісії по трудових спорах.
10. Оскарження рішення комісії по трудових спорах.
11. Повноваження судових органів, щодо розгляду трудових спорів.
12. Вимоги до звернення до суду з приводу вирішення індивідуального трудового спору.
13. Порядок розгляду індивідуального трудового спору у суді.
14. Порядок виконання рішень суду.
15. Особливості розгляду окремих категорій індивідуальних трудових спорів.
16. Суб'єкт звернення та вимоги звернення у трудовому спорі щодо прийому на роботу та зміни умов трудового договору.
 17. Процесуальні особливості розгляду справ, щодо прийому на роботу та зміни умов трудового договору.
18. Поновлення на роботі працівників незалежно від підстав припинення трудового договору.
19. Зміна дати і формулювання причини звільнення працівників.
20. Особливості регулювання вирішення трудових спорів, щодо укладання трудового договору.
21. Правове регулювання оплати за час вимушеного прогулу або виконання нижче оплачуваної роботи.
22. Норми і гарантії оплати праці, захист від дискримінації у сфері оплати праці.
23. Правова характеристика трудових спорів щодо строку виплати заробітної плати.
24. Правова характеристика трудових спорів щодо строку розрахунку за умови звільнення.
25. Правова характеристика трудових спорів щодо натуральної формою оплати.
26. Порядок притягнення працівника до повної матеріальної відповідальності та вирішення спору по суті.
27. Матеріальна відповідальність роботодавця.
28. Правова характеристика колективних трудових спорів, конфліктів.
29. Види колективних трудових спорів, конфліктів.

30. Порядок формулювання вимог найманих працівників.
31. Розгляд вимог найманих працівників роботодавцем.
32. Момент виникнення колективного трудового спору.
33. Порядок розгляду колективного трудового спору примирною комісією.
34. Порядок розгляду колективного трудового спору трудовим арбітражем.
35. Повноваження незалежного посередника щодо вирішення колективного трудового спору.
36. Участь Національної служби посередництва та примирення у вирішенні колективних трудових спорів.
37. Поняття та ознаки страйку.
38. Види страйків.
39. Відмінність страйку від інших форм масового протесту.
40. Порядок оголошення страйку.
41. Підстави для визнання страйку незаконним.
42. Розгляд судом спорів про визнання страйку незаконним.
43. Заборона проведення страйку.
44. Відповідальність працівників за порушення порядку проведення страйку.
45. Гарантії та права працівників під час проведення страйку.

Рекомендована література та Інтернет-ресурси

Нормативно-правові акти

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. № 254/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>;
2. Про свободу асоціації та захист права на організацію : Конвенція МОП № 87 від 09 липня 1948 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_125;
3. Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів : Конвенція МОП № 98 від 01 липня 1949 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_004;
4. Про сприяння колективним переговорам : Конвенція МОП № 154 від 19 червня 1981 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_006;
5. Щодо добровільного примирення та арбітражу : Рекомендація МОП № 92 від 29 червня 1951 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_232;
6. Щодо консультацій та співробітництва між роботодавцями і працівниками на рівні підприємства : Рекомендація МОП № 94 від 26 червня 1952 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_235;
7. Щодо консультацій та співробітництва між державною владою та організаціями підприємців і працівників у галузевому та в національному масштабі : Рекомендація МОП № 113 від 20 червня 1960 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_243;
8. Щодо розгляду скарг на підприємствах з метою їх вирішення : Рекомендація МОП № 130 від 29 червня 1967 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_250; 20

9. Кодекс законів про працю України : Закон від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>;

10. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15 березня 2022 р. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20>;

11. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03 березня 1998 р. № 137/98-ВР URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-вр>;

12. Про практику розгляду судами трудових спорів : постанова Пленуму Верховного Суду України № 9 від 06 листопада 1992 р. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>;

13. Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками : постанова Пленуму Верховного Суду України № 14 від 29 грудня 1992 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0014700-92>;

14. Про практику застосування судами законодавства про оплату праці : постанова Пленуму Верховного Суду України № 13 від 24 грудня 1999 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0013700-99>;

15. Про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019 - 2021 роки : Генеральна угода від 14 травня 2019 р. (Пролонгована на 2022 р.) URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0001120-19>.

Рекомендована навчальна та наукова література:

Основна:

1. Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. Харків: Право, 2016. Т. 11: Трудове право / редкол.: С. М. Прилипко (голова), М. І. Іншин (заст. голови), О. М. Ярошенко та ін.; Харків: Право, 2018. 776 с.

2. Трудове право: підручник / О. М. Ярошенко, С. М. Прилипко, А. М. Слюсар та ін.; за заг. ред. О. М. Ярошенка. 3-тє вид., перероб. і допов. Харків: Право, 2019. 544 с.

3. Трудове право України: підручник (за ред. проф. О. М. Ярошенко). Харків: Вид-во 2022. 376 с

4. Трудові спорив Україні та їх вирішення Петков С.В., Журавльов Д.В., Дрозд О.Ю., Дрозд В.Г. К: ЦУЛ, 2021. 470 с.

5. Рішення Конституційного Суду України, правові позиції та висновки Верховного Суду України та Великої Палати Верховного Суду щодо вирішення трудових спорів: наук. вид. / О. М. Ярошенко, І. П. Жигалкін, О. Є. Луценко. Харків: Юрайт, 2020. 264 с.

Додаткова:

6. Жовнір Т. Особливості вирішення трудових спорів про поновлення працівника на роботі. Підприємництво, госп-во і право. 2018. № 8. С. 74–77.

7. Кохан Н. В. Вирішення трудових спорів у спрощеному позовному провадженні. *Юридична Україна*. 2019. № 1/2. С. 55–59.
8. Кравцов Д. М. Обов'язки працівника у сфері охорони праці та дисциплінарна відповідальність за їх невиконання. *Порівняльноаналітичне право: електр. наук. фах. вид.* 2018. № 3. С. 149-153 URL: http://pap.in.ua/3_2018/42.pdf;
9. Кравцов Д. М., Зіноватна І. В., Бурнягіна Ю. М., Орлова Н. Г., Соловійов О. В., Конопельцева О. О. Вирішення спорів про припинення трудового договору за угодою сторін. *Науковий вісник Ужгородського Національного університету*. Серія: Право. 2022. Випуск 70. С. 224–230.
10. Кравцов Д. М., Зіноватна І. В., Бурнягіна Ю. М., Орлова Н. Г., Соловійов О. В., Конопельцева О. О. Медіація як альтернативний спосіб розв'язання трудових спорів. *Наукові записки*. Серія: Право. 2022. Випуск 12. С. 73–79.
11. Середа О. Г. Медіація (посередництво) як альтернативний спосіб вирішення трудового спору. *Право та інновації*. 2017. № 2 (17). С. 38–45. 22
12. Сільченко С. О. Особливості розгляду трудових спорів з урахуванням змінених процесуальних норм. *Підприємництво, госпво і право*. 2018. № 12. С. 148–152.
13. Швець Н. М., Баранова Л. О., Товстик А. О. Страйк як спосіб розв'язання конфліктів між роботодавцем і працівниками. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. № 6. С. 91-94.
14. Kravtsov D. Loss of Confidence as Grounds for Termination of a Labour Agreement. *Visegrad journal on human rights*. 2018. № 5 P. 64- 69 URL: http://vjhr.sk/archive/2018_5/part_1/11.pdf;
15. Soloviov O. V., Shvets N. M., Svichkarova I. V., Orlova N. H., Duma O. O. Form of Implementation of Collective Disputes in the Field of Labor Law. *Journal of Advanced Research in Law and Economics*. 2020. Vol. 11. № 4 (50). P. 1423–1432. URL: <https://doi.org/10.14505/jarle.v1>

Інтернет-ресурси:

- <http://zakon1.rada.gov.ua> – Законодавство України
- <http://rada.gov.ua> – офіційний веб-сайт Верховної Ради України
- <http://www.president.gov.ua/> – Президент України
- <http://www.kmu.gov.ua> – Урядовий портал (Кабінет Міністрів України)
- www.minjust.gov.ua – Офіційний сайт Міністерства юстиції України
- <https://mepr.gov.ua>. – Офіційний сайт Міністерства захисту довкілля та природних ресурсів України
- <https://land.gov.ua>. – Офіційний сайт Державної служби України з питань геодезії, картографії та кадастру
- <https://www.rac.org.ua>. – Ресурсно-аналітичний центр «Суспільство і довкілля».
- <http://epl.org.ua>. – Екологія. Право людини.
- <http://ww.ccu.gov.ua\uk\index> – Конституційний суд України
- <http://reyestr.court.gov.ua/> – Єдиний державний реєстр судових рішень
- <http://court.gov.ua/sudy/> – Судова влада України
- <http://www.vru.gov.ua/> – Вища рада юстиції

<http://vkksu.gov.ua/> – Вища кваліфікаційна комісія суддів України

<http://nbuv.gov.ua> – Національна бібліотека України імені В.І.

Вернадського

<http://www.nbuv.gov.ua/nyub/journals.html>. – Наукова юридична періодика України

www.studrada.com.ua – Центральний юридичний портал України

www.ukr-pravo.at.ua – Правовий портал

www.jurconsult.net.ua – Всеукраїнський юридичний портал

www.liga.kiev.ua/ – Інформаційно-пошукова системи по законодавству «Ліга»

<https://nspp.gov.ua> – Офіційний сайт Національної служби посередництва і примирення.