

**Міністерство освіти і науки України
Полтавський державний педагогічний університет
ім. В. Г. Короленка**

ТРУДОВЕ ПРАВО

**Методичний комплекс навчальної
дисципліни**

Полтава – 2005

УДК 349.2 (072.2) (477)

Рецензенти: **Коросташов О.М.**, кандидат юридичних наук, доцент кафедри правознавства Полтавського університету споживчої кооперації України **Божко В. М.**, кандидат юридичних наук, доцент кафедри історії і права Полтавського національного технічного університету ім. Ю. Кондратюка

Відповідальний за випуск: **Лаврик Г.В.**, кандидат історичних наук, доцент, завідувач кафедри правознавства Полтавського державного педагогічного університету ім. В.Г. Короленка.

Рекомендовано вченою радою Полтавського державного педагогічного університету ім. В. Г. Короленка (протокол № 16 від 30 червня 2005 року)

Терела Г.В.

Трудове право: Методичний комплекс навчальної дисципліни.

Полтава: Друкарня «Техсервіс» 2005. – 144 с.

© Г.В. Терела, 2005р.

I. ПРОГРАМА КУРСУ “ТРУДОВЕ ПРАВО”

Пояснювальна записка

Трудове право – одна з провідних галузей права, оскільки саме в сфері застосування праці переплітаються життєво важливі інтереси різних соціальних груп, інтереси державні, суспільні і приватні. Від методів правового регулювання праці багато в чому залежить суспільний спокій і відчуття взаємного порозуміння між суб’єктами трудових правовідносин. Це сфера, в якій задіяно найбільше число членів суспільства. А тому вона заслуговує на особливо пильну увагу як держави, так і юристів, а також і безпосередніх учасників трудових відносин. Це особливо актуально з огляду на те, що в умовах становлення ринкових відносин в Україні значно розширились договірні засади регулювання трудових відносин, зросла роль колективного договору, почали укладатись угоди на різних рівнях. Назріла необхідність проведення радикальної реформи трудового законодавства.

Нові суспільні відносини потребують висококваліфікованих фахівців, які зможуть прийняти безпосередню участь у регулюванні соціально-трудова відносин у нових умовах. Курс “Трудове право” є одним із напрямків реалізації даних завдань. У ході його вивчення відбувається знайомство з основними засадами індивідуального і колективного трудового права, аналіз джерельної бази, розгляд правових ситуацій.

Термін “трудове право України” вживається, як відомо, в трьох значеннях: по-перше, як галузь національного права України; по-друге, як наука; по-третє, як навчальна дисципліна в системі юридичної освіти.

Як галузь права трудове право являє собою систему правових норм, що регулюють сукупність суспільних відносин працівників із роботодавцями, а також інші відносини, що впливають із трудових або тісно пов’язані з ними і встановлюють права й обов’язки в галузі праці на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форми власності та відповідальність у разі їх порушення.

Трудове право як наука становить систему об’єктивних знань про поняття, розвиток, закономірності, принципи самостійної галузі права.

Система знань, одержаних наукою трудового права і практикою його реалізації, складає предмет трудового права як навчальної дисципліни. Остання є обов’язковою для викладання та опанування

студентами юридичних спеціальностей вищих навчальних закладів. Згідно з типовим навчальним планом Міністерства освіти і науки України для студентів-правників педагогічного університету основні питання і проблеми навчального курсу “Трудове право” висвітлюється на лекційних заняттях обсягом 40 годин та семінарських заняттях обсягом 32 години. Частина з них з розрахунку 36 годин виноситься на самостійне опрацювання студентами. Вивчення курсу буде здійснюватися за кредитно-модульною системою організації навчального процесу.

Програму курсу “Трудове право” розроблено на основі чинного законодавства України з урахуванням змін, обумовлених становленням ринкової економіки та формуванням правової Української держави. До програми включено всі основні теми курсу, які охоплюють як теоретичні проблеми науки трудового права, так і положення чинного законодавства та практики його застосування. Програма курсу складається з трьох частин (змістових модулів): загальної частини, індивідуального трудового права та колективного трудового права, а також тематичного плану з деталізацією лекційних, семінарських занять і самостійної роботи студентів; списку основної та додаткової літератури.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ I

ЗАГАЛЬНА ЧАСТИНА

Розділ I. Право людини на працю та його правове забезпечення

Поняття праці та її роль у житті суспільства. Поняття суспільної організації праці. Праця – основа власності. Види трудових відносин у суспільній організації праці.

Право людини на працю, його зміст, значення та місце у системі прав людини. Роль держави у забезпеченні права людини на працю. Система гарантій забезпечення права людини на працю. Економічні, політичні та юридичні гарантії забезпечення права людини на працю.

Міжнародно-правові стандарти прав людини у сфері застосування найманої праці.

Конституційні засади свободи праці в Україні. Правові засоби забезпечення права на працю, їхні види.

Розділ II. Трудове право як одна з галузей у системі права України

Становлення і розвиток трудового права.

Поняття трудового права як галузі права. Предмет трудового права: індивідуальні та колективні трудові відносини у сфері найманої праці. Сфера дії трудового законодавства.

Особливості методу трудового права в умовах переходу до ринкових відносин. Поєднання державно-правового й договірно-правового регулювання трудових відносин; поєднання централізованого і локального правового регулювання; поєднання імперативного й диспозитивного методів правового регулювання трудових відносин. Єдність і диференціація трудового права.

Функції трудового права в умовах становлення соціально-орієнтованої ринкової економіки. Зміст соціальної, захисної, виробничої функцій трудового права.

Система і структура трудового права. Загальні положення трудового права. Індивідуальне та колективне трудове право. Система трудового права і система трудового законодавства: поняття, співвідношення.

Трудове право в системі права України. Трудове право як одна з галузей соціального права. Відмежування трудового права від суміжних галузей права (цивільного права, адміністративного права, права соціального забезпечення).

Предмет і система науки трудового права. Значення науки трудового права в реформуванні трудового законодавства.

Тенденції розвитку трудового права у сучасних умовах. Адаптація трудового законодавства України до принципів міжнародного та європейського трудового права.

Система і основні завдання навчального курсу трудового права.

Розділ III. Принципи трудового права України

Поняття і значення основних принципів трудового права.

Класифікація принципів трудового права. Економічна, політична та соціальна основа принципів трудового права України.

Співвідношення загальних принципів з галузевими. Співвідношення принципів і норм права.

Відмінність між принципами як вираженими в праві керівними положеннями й суб'єктивними правами та обов'язками, реалізація яких забезпечується комплексом організаційно-правових гарантій.

Принципи правового регулювання індивідуальних трудових відносин: свобода праці й заборона примусової праці; заборона дискримінації у сфері праці; принцип непогіршення становища працівника порівняно з чинним законодавством; право на безпечні умови праці; право на справедливу заробітну плату; забезпечення працівникам мінімальних державних гарантій у сфері праці; забезпечення захисту трудових прав, честі та гідності учасників трудових відносин; законодавчого обмеження тривалості робочого часу та законодавчого закріплення часу відпочинку; обґрунтованості дисциплінарної та матеріальної відповідальності.

Принципи правового регулювання колективних трудових відносин: свобода об'єднання в громадські та професійні організації; реальне визнання права на колективні переговори; соціальне партнерство; забезпечення права працівників на участь в управлінні організацією у передбачених законом формах; забезпечення права на вирішення колективних трудових спорів, включаючи право на страйк.

Зміст і конкретизація основних принципів трудового права.

Розділ IV. Джерела трудового права

Поняття джерел трудового права України, форми їх вираження. Класифікація джерел трудового права, їх особливості.

Історія розвитку законодавства про працю.

Єдність і диференціація в правовому регулюванні трудових відносин. Загальне і спеціальне трудове законодавство.

Конституція України як основне джерело трудового права.

Кодекс законів про працю України та інші законодавчі акти, що регулюють трудові відносини працюючих.

Підзаконні нормативно-правові акти як джерела норм трудового права.

Акти соціального партнерства: генеральна, галузеві та регіональні угоди, колективні договори підприємств, установ та організацій.

Локальні нормативно-правові акти: поняття, види, особливості. Роль професійних спілок і трудових колективів у галузі правового регулювання праці.

Значення рішень Конституційного Суду України та керівних роз'яснень Пленуму Верховного Суду України для однакового застосування усіма підприємствами, установами, організаціями та судовими органами чинного законодавства про працю.

Дія нормативно-правових актів у часі, просторі та за категоріями працівників.

Основні напрями реформування трудового законодавства. Загальна характеристика проекту Трудового кодексу України.

Міжнародно-правові акти про працю як джерела трудового права. Проблема гармонізації трудового законодавства України з міжнародним правом.

Розділ V. Міжнародне трудове право

Поняття міжнародного трудового права, історичні передумови його становлення і розвитку. Мета, завдання, функції та принципи міжнародного трудового права.

Суб'єкти міжнародного трудового права та особливості їх правового статусу. Всесвітні та європейські організації, які приймають міжнародно-правові акти.

Поняття міжнародно-правового регулювання праці та способи впливу міжнародних норм на національне трудове законодавство. Універсальні та регіональні джерела міжнародно-правового регулювання: класифікація й загальна характеристика.

Декларації ООН у сфері забезпечення трудових прав людини (ООН, 1966 р.), Декларація тисячоліття (ООН, 2000 р.).

Мета створення Міжнародної організації праці (МОП), її основні завдання, структура і компетенція. Статут МОП. Щорічні конференції МОП. Адміністративна Рада. Міжнародне Бюро праці (МБП) та його відділення. Комітети Міжнародного Бюро праці. Видавнича діяльність МБП.

Форми правових актів, що приймаються МОП. Порядок прийняття конвенцій та рекомендацій. Ратифікація конвенцій державами-членами МОП. Сфера застосування конвенцій МОП. Загальна характеристика конвенцій і рекомендацій МОП з питань основних прав людини, зайнятості, соціальної політики, регулювання питань праці, колективних трудових відносин, умов праці, праці жінок, дітей і підлітків, осіб похилого віку. Декларація МОП про основоположні принципи і права у сфері праці 1998 р.: зміст і значення.

Європейські міжнародні акти щодо захисту соціальних прав людини. Акти Ради Європи і Європейського Союзу. Європейська соціальна хартія (переглянута) (Рада Європи, 1961 р., 1996 р.). Хартія основних прав Європейського Союзу (ЄС, 2000 р.).

Двосторонні договори України з іншими державами про працевлаштування і соціальний захист працівників.

Вплив міжнародного та європейського трудового права на розвиток трудового права України. Засоби імплементації міжнародних трудових норм у трудове право України.

Розділ VI. Правовідносини у сфері трудового права та їх суб'єкти

Поняття трудових правових відносин та їх види. Умови виникнення правових відносин: трудова правосудність суб'єктів, наявність правової норми, здійснення юридичного факту, з яким закон пов'язує виникнення, зміну й припинення правових відносин.

Індивідуальні трудові правовідносини та їх склад: правовідносини щодо укладання, зміни та припинення трудового договору; щодо професійної орієнтації і професійного добору кадрів; щодо нормування та оплати праці; щодо робочого часу; щодо часу відпочинку; щодо охорони праці та здоров'я на виробництві; щодо забезпечення дисципліни праці; щодо оцінки результатів праці та атестації працівників; щодо професійного навчання, перенавчання та підвищення кваліфікації працівників; щодо притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників; щодо матеріальної відповідальності сторін трудового договору.

Суб'єкти індивідуальних трудових правовідносин: працівники і роботодавці, їх види та правовий статус. Підстави виникнення трудових правовідносин: трудовий договір, контракт, вибори на посаду, адміністративний акт і призначення на посаду, розподіл молодих спеціалістів і молодих робітників після закінчення ними відповідних навчальних закладів. Правовий статус суб'єктів, його види і зміст: трудова правосуб'єктність, суб'єктивні права і юридичні обов'язки, гарантії прав і обов'язків, відповідальність суб'єктів трудового права.

Індивідуальне трудове право, проблеми його реформування в умовах становлення ринкових відносин. Досвід зарубіжних країн у правовому регулюванні індивідуальних трудових відносин.

Поняття і особливості колективних трудових правовідносин, їх співвідношення з індивідуальними трудовими правовідносинами. Види колективних трудових правовідносин: щодо утворення й діяльності профспілок або інших осіб у якості представників інтересів трудових колективів найманих працівників у соціально-трудовах правовідносинах; щодо утворення та діяльності організацій роботодавців у якості представників інтересів роботодавців у соціально-трудовах відносинах; щодо укладання й виконання колективних договорів, колективних угод на галузевому, регіональному та національному рівнях; щодо колективних переговорів; щодо діяльності профспілок з приводу застосування трудового законодавства; щодо участі трудових колективів в управлінні організаціями; щодо досудового розв'язання індивідуальних і колективних трудових спорів.

Суб'єкти колективних трудових правовідносин: загальна характеристика. Трудовий колектив як суб'єкт трудового права. Профспілкові органи та інші уповноважені на представництво трудовим колективом органи як суб'єкти трудового права. Організації роботодавців як суб'єкти колективних трудових правовідносин.

Колективне трудове право, його становлення та розвиток в Україні. Досвід зарубіжних країн у правовому регулюванні колективних трудових відносин.

Розділ VII. Правова організація працевлаштування громадян

Соціально-економічні аспекти ринку праці в Україні. Законодавство про зайнятість населення. Поняття, форми зайнятості і державна політика в цій сфері. Право громадян на зайнятість і його гарантії. Умови виникнення та ефективного функціонування ринку праці.

Поняття, види працевлаштування. Правова організація працевлаштування.

Державна служба зайнятості, її права і обов'язки. Закон України "Про зайнятість населення". Державні гарантії (загальні та додаткові) зайнятості населення. Обов'язки державної служби зайнятості щодо надання соціальних послуг з працевлаштування. Соціальні гарантії при втраті роботи і безробітті.

Правові відносини органів працевлаштування з підприємствами, установами, організаціями. Правові відносини органів працевлаштування з громадянами. Права й обов'язки громадян, які звернулися з питанням працевлаштування. Права й обов'язки підприємств, установ, організацій в реалізації державної політики зайнятості населення.

Порядок реєстрації та ведення обліку громадян, які шукають роботу, державною службою зайнятості. Поняття підходящої роботи. Особливі гарантії працівникам, які втратили роботу у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці.

Організація оплачуваних громадських робіт. Професійна підготовка і перепідготовка незайнятих громадян.

Особливості працевлаштування окремих категорій громадян (молоді; інвалідів; осіб, яких звільнено з лав Збройних Сил України або з альтернативної (невійськової) служби; вивільнених працівників та ін.).

Правовий статус безробітного. Порядок визнання громадян безробітними. Право на матеріальне забезпечення на випадок безробіття та соціальні послуги. Види забезпечення на випадок безробіття: допомога по безробіттю, в тому числі одноразова її виплата для організації безробітним підприємницької діяльності; допомога по частковому безробіттю; матеріальна допомога в період професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації безробітного; матеріальна допомога по безробіттю, одноразова матеріальна допомога безробітному

та непрацевдатним особам, які перебувають на його утриманні; допомога на поховання у разі смерті безробітного або особи, яка перебувала на його утриманні. Соціальне страхування на випадок безробіття: загальна характеристика.

Досвід зарубіжних країн в організації працевлаштування. Міжнародно-правові акти у сфері соціального захисту безробітних.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ II ІНДИВІДУАЛЬНЕ ТРУДОВЕ ПРАВО

Розділ VIII. Трудовий договір

Поняття і значення трудового договору. Реалізація шляхом трудового договору конституційного права громадян на працю. Відмінність трудового договору від суміжних цивільно-правових договорів, які пов'язані з працею (підяду, доручення, авторського та ін.). Сторони трудового договору. Зміст трудового договору. Умови, які передбачені у законодавстві і умови, що встановлюються за угодою сторін при укладенні трудового договору. Необхідні і додаткові (факультативні) умови. Поняття трудової функції і місця роботи за трудовим договором. Недійсність умов трудового договору, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю.

Загальний порядок укладення трудового договору, його оформлення. Гарантії при прийнятті на роботу. Гарантії при прийнятті на роботу неповнолітніх, вагітних жінок і жінок, що мають дітей, інвалідів та інших категорій громадян. Можливість оспорювання відмови в прийнятті на роботу. Випробування при прийнятті на роботу. Документи, що подаються при прийнятті на роботу. Трудова книжка працівника.

Строк трудового договору. Укладення трудового договору на невизначений строк, на визначений строк, встановлений за погодженням сторін, на час виконання певної роботи.

Форма трудового договору. Випадки, коли додержання письмової форми трудового договору є обов'язковим.

Види трудового договору. Особливості та порядок укладання окремих видів трудових договорів: контракт; трудовий договір про тимчасову роботу; трудовий договір про сезонну роботу; трудовий договір про суміщення професій (посад); трудовий договір про сумісництво; трудовий договір з молодим спеціалістом; трудовий договір з державним службовцем; трудовий договір про надомну роботу; трудовий договір про роботу у роботодавця – фізичної особи; трудовий договір працівника, що приймається за конкурсом та ін.

Поняття зміни умов праці та її організаційно-правові форми.

Поняття переведення на іншу роботу, види переведень. Порядок тимчасових переведень працівників на іншу роботу: за наявності виняткових обставин, у разі простою.

Переміщення на інше робоче місце, його відмінність від переведення. Зміна істотних умов праці.

Атестація працівників та її значення. Правові наслідки атестації.

Поняття і випадки відсторонення від роботи. Правове регулювання відсторонення від роботи.

Поняття припинення та розірвання трудового договору та їх розмежування. Класифікація підстав припинення трудового договору. Порядок припинення трудового договору за угодою сторін; при закінченні строку трудового договору; при призові на військову службу; при переведенні працівника на іншу роботу; при відмові від переведення в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією; при засудженні працівника до покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи; при направленні працівника за постановою суду до лікувально-трудоного профілакторію; при порушенні правил прийняття на роботу; з підстав, передбачених контрактом.

Розірвання трудового договору з ініціативи працівника.

Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого органу. Додаткові підстави для припинення трудового договору деяких категорій працівників.

Розірвання трудового договору з ініціативи органів, які не є сторонами трудового договору.

Порядок оформлення звільнення працівників і здійснення розрахунків з ними. Вихідна допомога.

Правові наслідки незаконного звільнення.

Розділ ІХ. Робочий час

Поняття робочого часу і значення його правового регулювання.

Правові нормативи робочого часу. Поняття і види робочого тижня, робочого дня і робочої зміни. Нормальна і скорочена тривалість робочого часу, неповний робочий день.

Режими робочого часу і порядок їх встановлення. Змінна робота, вахтовий метод роботи, гнучкий графік роботи. Режим і облік робочого часу, порядок його встановлення. Ненормований робочий день.

Тривалість роботи напередодні святкових, вихідних і неробочих днів. Тривалість роботи в нічний час.

Поденний, тижневий і підсумований облік робочого часу.

Поняття надурочних робіт і порядок їх застосування. Обмеження надурочних робіт і заборона залучення до них окремих категорій працюючих. Порядок одержання дозволу для проведення надурочних робіт. Чергування на підприємствах і в установах.

Розділ X. Час відпочинку

Право працівників на відпочинок і його гарантії. Поняття і види часу відпочинку. Перерви протягом робочого дня, зміни. Щоденні перерви в роботі. Щотижневі вихідні дні. Особливості встановлення вихідних днів на безперервно діючих підприємствах і в організаціях, що займаються обслуговуванням населення. Заборона роботи у вихідні дні. Винятковий порядок залучення до такої роботи. Святкові та неробочі дні.

Поняття і види відпусток. Щорічна основна відпустка і порядок її надання. Щорічна додаткова відпустка, її види і порядок надання. Додаткова відпустка у зв'язку з навчанням. Творча відпустка. Соціальні відпустки. Відпустки без збереження заробітної плати. Обов'язкові для власника або уповноваженого ним органу випадки надання відпусток працівникам на їх вимогу. Відпустки без збереження заробітної плати, що надаються працівникам за поданням державних чи громадських органів та організацій. Відпустки без збереження заробітної плати, що надаються на розсуд власника або уповноваженого ним органу.

Порядок надання відпусток. Графіки відпусток. Категорії працюючих, яким перша відпустка може бути надана до спливу шести місяців роботи. Допустимі випадки перенесення відпусток. Обчислення стажу роботи, що дає право на відпустку. Грошова компенсація за невикористані щорічні відпустки. Державний нагляд і контроль за дотриманням законодавства про відпустки.

Розділ XI. Оплата праці

Конституційні засади права працівників на заробітну плату. Соціально-економічні аспекти праці.

Правове визначення поняття оплати праці. Відмінність заробітної плати від винагород за цивільно-правовими договорами, гарантійних і компенсаційних виплат.

Поняття і зміст заробітної плати в умовах становлення ринкової економіки. Структура заробітної плати: основна заробітна плата, додаткова заробітна плата, інші заохочувальні та компенсаційні виплати.

Сфери регулювання заробітної плати: державне регулювання заробітної плати, договірне регулювання заробітної плати. Мінімальна заробітна плата: поняття, функції, умови визначення її розміру. Порядок встановлення і перегляду розміру мінімальної заробітної плати.

Організація оплати праці на підприємстві. Нормування праці на підприємстві. Види норм праці: норми виробітку, норми часу, норми обслуговування, нормовані виробничі завдання. Відрядні розцінки. Тарифна система та її елементи: тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів, тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники).

Надбавки і доплати до заробітної плати.

Поняття гарантійних виплат. Гарантійні виплати при переїзді на роботу в іншу місцевість, при службових відрядженнях, при направленні

на підвищення кваліфікації, при направленні на обстеження до медичного закладу, для винахідників і раціоналізаторів. Гарантійні доплати.

Поняття компенсаційних виплат. Компенсаційні виплати при переїзді на роботу в іншу місцевість, при службових відрядженнях, за використання транспорту, інструменту й одягу працівників для потреб підприємства, установи, організації.

Гарантії для працівників, обраних на виборні посади. Гарантії за час виконання державних і громадських обов'язків.

Системи заробітної плати та її види. Відрядна система заробітної плати. Почасова система заробітної плати. Преміювання працівників. Винагорода за результатами роботи за рік.

Оплата праці при відхиленні від нормальних умов праці: при виконанні робіт різної кваліфікації; при суміщенні професій (посад) і виконанні обов'язків тимчасово відсутнього працівника; при виконанні надурочних робіт; при роботі у святкові та неробочі дні; у нічний час та ін.

Обчислення середньої заробітної плати. Індексація заробітної плати. Компенсація втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням строків її виплати. Порядок виплати заробітної плати. Відрахування із заробітної плати. Обмеження відрахувань від заробітної плати. Відрахування, що можуть проводитись за наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу.

Захист права працівників на оплату праці. Відповідальність роботодавців та службових осіб за порушення цього права.

Концепція реформування оплати праці в Україні.

Розділ XII. Внутрішній трудовий розпорядок та юридична відповідальність за трудовим правом

Поняття трудової дисципліни та методи її забезпечення.

Правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку. Правила внутрішнього трудового розпорядку, інші нормативно-правові акти підприємства, установи, організації. Статути, положення про дисципліну. Основні трудові обов'язки сторін трудового договору. Заохочення у трудовому праві. Поняття, підстави й порядок застосування заохочень.

Юридична відповідальність за порушення трудової дисципліни та її види.

Правовий механізм дисциплінарної відповідальності. Загальна та спеціальна дисциплінарна відповідальність. Дисциплінарний проступок як підстава дисциплінарної відповідальності. Дисциплінарні стягнення, порядок їх застосування, оскарження і зняття.

Інші заходи правового впливу, що можуть застосовуватись до порушників трудової дисципліни. Заходи громадського впливу. Повноваження трудових колективів, профспілкових комітетів у забезпеченні трудової дисципліни.

Поняття та функції матеріальної відповідальності. Правова природа матеріальної відповідальності, її відмінність від цивільно-правової відповідальності. Трудове майнове правопорушення як підстава матеріальної відповідальності. Склад правопорушення. Матеріальна відповідальність працівників за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації. Види матеріальної відповідальності працівників: обмежена, повна. Обмежена матеріальна відповідальність та її розмір. Повна індивідуальна матеріальна відповідальність. Колективна (бригадна) матеріальна відповідальність.

Визначення розміру шкоди та порядок її відшкодування. Обставини, які підлягають врахуванню при визначенні розміру відшкодування.

Матеріальна відповідальність власника за шкоду, заподіяну працівникові. Матеріальна відповідальність власника або уповноваженого ним органу за незабезпечення здорових і безпечних умов праці. Матеріальна відповідальність роботодавця за порушення права працівника на працю: у разі незаконної відмови у прийнятті на роботу; у разі незаконного звільнення або незаконного переведення на іншу роботу; у разі неправильного формулювання причин звільнення, що перешкоджало працевлаштуванню працівника; у разі затримки видачі трудової книжки; у разі затримки виконання рішення органу, який розглядав трудовий спір про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника; у разі незаконного відсторонення; за неправильне і несвоєчасне оформлення документів про роботу та заробітну плату; за незабезпечення збереження особистих речей працівника під час роботи. Відшкодування роботодавцем моральної шкоди у трудових правовідносинах.

Розділ XIII. Охорона праці. Нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю і правил з охорони праці

Конституційне право працівників на належні, безпечні й здорові умови праці. Законодавство про охорону праці працівників на виробництві.

Гарантії прав громадян на охорону праці. Організація охорони праці на підприємстві. Державне управління охороною праці. Участь трудових колективів і профспілок в регулюванні охорони праці.

Організаційно-правові форми забезпечення охорони праці: фінансування охорони праці; медичні огляди працівників; інструктаж і навчання працівників правилам техніки безпеки і виробничої санітарії; забезпечення працівників засобами індивідуального захисту. Заходи, що забезпечують компенсацію і нейтралізацію шкідливого впливу виробничих чинників (скорочення робочого часу, надання додаткових відпусток, перерв в роботі, видача спецодягу та ін.).

Спеціальні правила з охорони праці жінок, неповнолітніх та осіб зі зниженою працездатністю.

Соціальні й економічні умови праці жінок у суспільному виробництві. Роботи, на яких забороняється праця жінок. Обмеження праці жінок на певних роботах. Пільги по праці й відпочинку для вагітних жінок і жінок, які мають неповнолітніх дітей. Заборона звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей.

Права неповнолітніх у трудових відносинах. Закон України “Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні”. Роботи, на яких забороняється праця неповнолітніх. Медичні огляди. Норми виробітку, відпочинок та оплата праці неповнолітніх. Обмеження звільнення та особливий порядок звільнення неповнолітніх працівників.

Застосування праці осіб з пониженою працездатністю. Закон України “Про основи соціальної захищеності інвалідів”. Професійна реабілітація інвалідів.

Розслідування та облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на підприємствах, в установах і організаціях. Загальнообов’язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання: загальні засади. Відшкодування шкоди, заподіяної працівникові каліцтвом або іншим пошкодженням здоров’я, пов’язаним з виконанням трудових обов’язків.

Поняття та основні види нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю, охорону здоров’я на виробництві.

Органи, що здійснюють державний нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю: Державний департамент з нагляду за додержанням законодавства про працю; Державний комітет України по нагляду за охороною праці; Державний комітет України з ядерної та радіаційної безпеки; органи державного пожежного нагляду управління пожежної охорони Міністерства внутрішніх справ України; органи та заклади санітарно-епідеміологічної служби Міністерства охорони здоров’я України.

Прокурорський нагляд за додержанням законодавства про працю.

Повноваження місцевих органів виконавчої влади й органів місцевого самоврядування щодо здійснення контролю за додержанням законодавства про працю.

Громадські інспектори праці та їх компетенція.

Відповідальність роботодавця, його представників, інших посадових осіб підприємств за порушення законодавства про працю та про охорону праці на виробництві.

Розділ XIV. Професійне навчання і підвищення кваліфікації працівників

Продуктивність праці та кваліфікація працівника: правовий аспект. Поняття єдиної системи безперервної освіти. Правові питання організації виробничого навчання, перекваліфікації або навчання інших професій.

Підготовка робочих кадрів безпосередньо на виробництві, в професійно-технічних закладах. Підготовка спеціалістів у вищих навчальних закладах.

Пільги для працівників, які навчаються у середніх закладах освіти: встановлення скороченого робочого часу; звільнення від роботи без збереження заробітної плати; додаткова відпустка у зв'язку з навчанням; час надання щорічних відпусток.

Пільги для працівників, які навчаються у професійно-технічних закладах освіти: встановлення скороченого робочого часу; надання додаткової оплачуваної відпустки; обмеження надурочних робіт; час надання щорічних відпусток.

Пільги для працівників, які навчаються у вищих закладах освіти та аспірантурі: надання відпустки без збереження заробітної плати; надання додаткової оплачуваної відпустки; надання вільних від роботи днів; встановлення іншої тривалості відпусток у зв'язку з навчанням; надання творчих відпусток; оплата проїзду до місця знаходження вищого закладу освіти.

Розділ XV. Індивідуальні трудові спори

Поняття трудових спорів, їх види та причини виникнення. Принципи розгляду індивідуальних трудових спорів. Поняття, види підвідомчості індивідуальних трудових спорів.

Органи з розгляду індивідуальних трудових спорів та основні принципи їх організації. Юридична природа комісій по трудових спорах (КТС). Компетенція комісій по трудових спорах і порядок їх роботи. Комісії по трудових спорах структурних підрозділів підприємств, установ, організацій.

Види порядку вирішення індивідуальних трудових спорів: загальний, судовий та особливий. Порядок і строки розгляду індивідуальних трудових спорів у КТС. Оскарження і виконання рішення КТС.

Судовий порядок розгляду індивідуальних трудових спорів. Трудові спори, що виключно розглядаються судом. Строки звернення до суду за вирішенням трудових спорів. Обмеження повороту виконання рішень з трудових спорів.

Розгляд трудових спорів про поновлення на роботі. Строки звернення до суду за вирішенням трудових спорів про поновлення на роботі. Порядок поновлення на роботі та стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу. Спори про розірвання трудового договору. Спори про недійсність умов трудового договору.

Порядок розгляду судами скарг на неправомірні дії органів державного управління і службових осіб, що обмежують трудові права громадян. Покладення матеріальної відповідальності на службову особу, винну в незаконному звільненні або переведенні працівника.

Задоволення грошових вимог при розгляді спорів про заробітну плату. Спори про премії. Вирішення спорів з питань про правильність утримання податків з заробітної плати працівників.

Особливості розгляду трудових спорів деяких категорій працівників (суддів, прокурорсько-слідчих працівників, а також працівників навчальних, наукових та інших установ прокуратури, які мають класні чини).

Керівні постанови Пленуму Верховного Суду України щодо судового розгляду окремих категорій справ з трудових спорів.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ III КОЛЕКТИВНЕ ТРУДОВЕ ПРАВО

Розділ XVI. Соціальне партнерство і колективне трудове право

Соціальне партнерство як загальносоціальна й правова категорія. Історія виникнення й розвитку соціального партнерства: зарубіжний досвід. Соціальне партнерство в Україні: поняття і загальна характеристика. Акти соціального партнерства, їхня юридична природа та зміст. Генеральна угода – основний акт соціального партнерства в Україні.

Організаційно-правові форми соціального партнерства: формування і функціонування органів соціального партнерства; колективні переговори; колективні договори і угоди; взаємні консультації та інформування сторін соціального партнерства; участь працівників в управлінні підприємством, установою, організацією; примирно-посередницькі процедури вирішення колективних трудових спорів.

Трудові колективи та їх правовий статус. Поняття і види трудових колективів. Механізм здійснення повноважень і самоврядування трудового колективу. Органи трудового колективу: порядок створення, повноваження. Розмежування прав трудових колективів і первинних профспілкових організацій на підприємствах, установах, організаціях.

Конституційне право громадян на об'єднання у профспілки. Закон України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”. Поняття “професійна спілка”, “первинна профспілкова організація”, “профспілковий орган”, “профспілковий представник”. Порядок утворення профспілок.

Правовий статус профспілок у сфері трудових відносин. Повноваження виборного органу профспілкової організації на підприємстві, в установі, організації. Представницька й захисна функція профспілок. Повноваження профспілок, їхніх об'єднань на ведення колективних переговорів та укладання колективних договорів і угод. Здійснення профспілками громадського контролю за додержанням законодавства про працю. Інші повноваження профспілок. Участь

профспілок у встановленні умов праці та застосуванні норм трудового права, в управлінні державним соціальним страхуванням. Гарантії прав профспілок. Гарантії для працівників, обраних до профспілкових органів. Відповідальність профспілок.

Право роботодавців на свободу об'єднання: міжнародні стандарти і законодавство України.

Правовий статус організацій підприємців у соціально-трудовій сфері. Порядок створення та припинення діяльності організацій роботодавців та їхніх об'єднань. Повноваження організацій роботодавців та їх об'єднань. Взаємовідносини організацій роботодавців та їх об'єднань з органами державної влади, органами місцевого самоврядування, професійними спілками, їх об'єднаннями та іншими організаціями найманих працівників.

Відповідальність за порушення законодавства про організації роботодавців та їх об'єднань.

Розділ XVII. Колективні угоди і колективні договори

Поняття колективного договору як угоди про реалізацію конституційного права трудових колективів брати участь у вирішенні питань виробництва, організації та поліпшення умов праці й побуту. Види колективних договорів та угод. Юридичне й господарське значення колективних договорів і угод.

Етапи розвитку колективних договорів в Україні. Правове регулювання колективних договорів. Законодавство про колективні договори і угоди.

Сторони колективного договору та їхні представники. Колективні переговори, порядок їх ведення. Учасники переговорів, їхні права та обов'язки, гарантії та компенсації під час переговорів. Порядок вирішення розбіжностей під час ведення колективних переговорів. Відповідальність осіб, які представляють роботодавця й ухиляються від участі в переговорах або винні в ненаданні необхідної інформації.

Зміст колективного договору. Класифікація колективно-договірних умов. Нормативні й зобов'язальні умови колективного договору. Правові та морально-суспільні зобов'язання в колективних договорах. Основні розділи колективних договорів, їх характеристика. Додатки до колективних договорів.

Порядок укладання, зміни колективного договору й строк його дії. Реєстрація колективного договору. Дія колективного договору. Контроль за виконанням колективного договору та відповідальність за порушення й невиконання колективного договору.

Колективні угоди: поняття і сторони. Види угод, сфера їхньої дії, зміст. Порядок укладання, зміни угод. Реєстрація угод. Контроль за виконанням колективного договору, угоди. Відповідальність за порушення і невиконання колективних угод. Генеральна Угода: сторони, зміст, правовий статус.

Розділ XVIII. Колективні трудові спори

Поняття, види, причини виникнення колективних трудових спорів.

Сторони колективного трудового спору. Порядок формування вимог найманих працівників, профспілок та строки їх розгляду. Момент виникнення колективного трудового спору. Порядок здійснення аналізу висунутих вимог, виявлення та узагальнення причин колективних трудових конфліктів.

Примирна комісія та трудовий арбітраж як органи, призначені для вироблення рішення, що може задовольнити сторони колективного трудового спору (конфлікту). Порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) примирною комісією, за участю незалежного посередника. Статус члена примирної комісії, його права.

Порядок вирішення колективного трудового спору (конфлікту) трудовим арбітражем. Положення про трудовий арбітраж. Положення про арбітра. Організаційне і матеріально-технічне забезпечення роботи трудового арбітражу.

Повноваження Національної служби посередництва і примирення.

Страйк як крайній засіб вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Право на страйк та його реалізація. Порядок оголошення страйку.

Визнання страйку незаконним у судовому порядку й правові наслідки такого рішення. Випадки, за яких забороняється проведення страйку. Правові наслідки законного та незаконного страйку. Гарантії та правове становище працівників у зв'язку з проведенням страйку.

Судовий розгляд колективного трудового спору.

Відповідальність за порушення законодавства про колективні трудові спори (конфлікти).

ПЕРЕЛІК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ ДО КУРСУ “ТРУДОВЕ ПРАВО”

Нормативні акти

Основні законодавчі акти, Укази Президента України, постанови Пленуму Верховного Суду України, рішення Конституційного Суду України, збірники нормативно-правових актів

1. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. (змін. і доп.).
2. Про зайнятість населення: Закон України від 1 березня 1991 р. (із змін і доп.) // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1991. - № 14. – Ст. 170.
3. Про індексацію грошових доходів населення: Закон України від 3 липня 1991 р. (в ред. Закону України від 25 квітня 1997 р.) // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 2. – Ст. 2.
4. Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 р. (із змін. і доп.) // Відомості Верховної Ради України. – 1992. - № 49. - Ст. 668.

5. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 р. (із змін. і доп.) // Відомості Верховної Ради України. – 1993. - № 36. – Ст. 361.
6. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 р. (із змін. і доп.) // Відомості Верховної Ради України. – 1995. - № 17. – Ст. 121.
7. Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996 р. (із змін. і доп.) // Відомості Верховної Ради України. – 1997. - № 2. – Ст. 4.
8. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 3 березня 1998 р. (із змін. і доп.) // Відомості Верховної Ради України. – 1998. - № 34. - Ст. 227.
9. Про професійні спілки, їх права і гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 р. (із змін. і доп.) // Відомості Верховної Ради України. – 1999. - № 45. - Ст. 397.
10. Про внесення змін до Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”: Закон України від 13 грудня 2001 р. // Урядовий кур’єр. – 2002. – 16 січня.
11. Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв’язку з порушенням строків їх виплати: Закон України від 19 жовтня 2000 р. // Голос України. – 2000. – 21 листопада.
12. Про організації роботодавців: Закон України від 24 травня 2001 р. (із змін. і доп.) // Відомості Верховної Ради України. – 27 червня.
13. Положення про Національну раду соціального партнерства: Затверджене Указом Президента України від 23 травня 1993 р. // Голос України. – 1993. – 15 грудня.
14. Положення про Національну службу посередництва і примирення: Затв. Указом Президента України від 17 листопада 1998 р. // Праця і зарплата. – 1998. - № 23 (159).
15. Про практику застосування Конституції України при здійсненні правосуддя: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 1 листопада 1996 р. № 9 // Юридичний вісник України. – 1996. - № 48.
16. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9 (із змінами, внесеними згідно з постановами від 1 квітня 1994 р. № 4, від 26 жовтня 1995 р. № 18 та від 25 травня 1998 р. № 15) // Постанови Пленуму Верховного Суду України в кримінальних та цивільних справах. – К., 1995; Вісник Верховного Суду України. – 1998. - № 3.
17. Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 29 грудня 1992 р. № 14 (із змінами і доповненнями, внесеними постановою від 28 березня 1997 р. № 3) // Право України. – 1993. - № 5-6; Вісник Верховного Суду України. – 1997. – № 2.

18. Про практику застосування судами законодавства про оплату праці: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 24 грудня 1999 р. № 13 // Праця і зарплата. – 2000. - № 13. – Квітень.
19. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням народних депутатів України та Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини щодо відповідності Конституції України (конституційності) статей 8, 11, 16 Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” (справа про свободу утворення профспілок) від 18 жовтня 2000 р. // Офіційний вісник України. – 2000. - № 43. – Ст. 1857.
20. Законодавство України про працю: Збірник нормативно-правових актів. – Х.: Одиссей, 2004.
21. Кодекс законів про працю України з постатейними систематизованими матеріалами / Упорядник В. Вакуленко. – К.: Істина, 2001. – 800 с.
22. КЗпП України та інші закони України про працю / Упор.: О.В. Терещук, О.Ф. Штанько, Н.Б. Болотіна. – К.: Вікар, 2002. – 300 с.
23. Международные акты о правах человека: Сборник документов. – М.: Изд. Группа «НОРМА-ИНФРА-М», 1999.
24. Права людини: Міжнародні договори України, декларації, документи / Упорядник Ю.К. Качуренко. – К.: Наук. думка, 1992. – 199 с.
25. Трудове право України: Збірник нормативно-правових актів. Законодавство та практика застосування / Упорядн. П.А. Бущенко, І.А. Ветухова. – Х.: Консул, 2001. – 464 с.

Навчальна література

1. Бурак В.Я. Трудові спори: порядок їх вирішення в Україні. – К.: Т-во «Знання», 2003.
2. Відшкодування матеріальної та моральної шкоди: нормативні акти, роз'яснення, коментарі: станом на 1 січня 2001 р. / Укладачі: С.Е. Демський, В.С. Перепічай, В.А. Скоробагатько, М.І. Федішин; Відп. ред. П.І. Шевчук. – К.: Юрінком Інтер, 2001.
3. Гончарова Г.С., Жернаков В.В., Прилипко С.Н. Трудове право: в вопросах и ответах: Учеб.-справ. Пособие. – Х.: Одиссей, 2000.
4. Грузінова Л.П., Короткін В.Г. Трудове право України: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. – К.: МАУП, 2003.
5. Договір у цивільному і трудовому праві: Довідник. Ч. 1 / Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України; Ред. Шемшученко Ю.С., Шевченко Я.М. – К.: Вид. Дім Юридична книга, 2000. – 280 с.
6. Карпенко Д.О. Основи трудового права: Навч. посіб. – К.: Видавництво А.С.К., 2003. – 656 с.
7. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Б.С. Сличинський, І.В. Зуб, В.Г. Ротань. – К.: Видавництво А.С.К., 2003.

8. Основи трудового права України: Навч. посібник для студ. вищих навч. закладів освіти / Ред. П.Д. Пилипенко. – 3-тє вид., випр. I доп. – Л.: Новий світ-2000, 2004. – 152 с.
9. Пилипенко П.Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин. – К.: Т-во “Знання”, 2003.
10. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. – Х.: Консум, 2002. – 528 с.
11. Становлення і розвиток цивільних і трудових правовідносин у сучасній Україні: Монографія / Кол. авторів: Я.М. Шевченко, О.М. Малякко, Г.В. Єрмоменко, та ін.; Кер. авт. колективу, наук. ред. Я.М. Шевченко. – К.: Ін-т держави і права ім. В.Г. Корецького НАН України, 2001.
12. Судові прецеденти щодо розгляду судами окремих категорій цивільних справ. – Харків: “Просвіта”, 2000.
13. Трудове право України: Академічний курс: Підручник / За ред. П.Д. Пилипенка. – К.: Концерн “Видавничий Дім “Ін Юре”, 2004. – 534 с.
14. Трудове право України: Навч. посібн.: схеми: для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / В.М. Короленко, В.П. Пастухов, М.О. Міщук, Ю.М. Щотова; за ред. проф. В.П. Пастухова. – К.: Школа, 2004. – 320 с.
15. Трудове право України: Підручник / За ред. Н.Б. Болотіної. – К.: Т-во “Знання”, КОО, 2004. – 725 с.
16. Трудове право України: Практикум. – Х.: ТОВ “Одіссей”, 2004. – 304 с.
17. Трудове право України: Тести: Навч. посіб. для самост. вивч. дисципліни / Л.П. Грузінова, В.Г. Короткін, В.П. Пастухов, В.Ф. Пеньківський. – К.: Школа, 2004. – 336 с.
18. Трудові спори: законодавство, коментар, судова практика / Упорядники: В.А. Скоробагатько, М.І. Федішин. – К.: Істина, 2000.

II. ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН (ОРІЄНТОВНИЙ) ВИВЧЕННЯ КУРСУ “ТРУДОВЕ ПРАВО”

№ п/п	Назви змістових модулів, розділів і тем курсу	Кількість годин		
		лекційних	семінар-ських	на самостійне опрацювання
Змістовий модуль I. Загальна частина курсу “Трудове право” (1 кредит)				
	Розділ I. Право людини на працю та його правове забезпечення.			
1.1	Право людини на працю: поняття, зміст, міжнародні стандарти.	2	2	
	Розділ II. Трудове право як одна з галузей у системі права України.			
2.1	Предмет, метод та система трудового права України.	2	2	
	Розділ III. Принципи трудового права України.			
3.1	Поняття і значення основних принципів трудового права.			4
	Розділ IV. Джерела трудового права.			
4.1	Джерела (форми) трудового права.	2		
4.2	Судова практика та її роль у застосуванні трудового законодавства.			4
	Розділ V. Міжнародне трудове право.			
5.1	Міжнародно-правове регулювання праці.	2		
5.2	Суб’єкти міжнародно-правового регулювання.			4
	Розділ VI. Трудові правовідносини.			
6.1	Трудові правовідносини та їх суб’єкти.	4		
	Розділ VII. Правова організація працевлаштування громадян.			
7.1	Забезпечення зайнятості та працевлаштування.	2	2	
7.2	Порядок працевлаштування окремих категорій громадян.			4
	Разом –36 годин	14	6	16
Модульна контрольна робота (МКР)				
Змістовий модуль II. Індивідуальне трудове право (1,5 кредиту)				
	Розділ VIII. Трудовий договір.			
8.1	Трудовий договір і порядок його укладання.	2	2	
8.2	Зміна умов трудового договору.		2	
8.3	Припинення трудового договору.	2	2	
8.4	Види трудового договору.			4

	Розділ ІХ. Робочий час.			
9.1	Правове регулювання робочого часу.	2	2	
	Розділ Х. Час відпочинку.			
10.1	Поняття та види часу відпочинку.		2	
10.2	Правове регулювання відпусток.	2		
	Розділ ХІ. Оплата праці.			
11.1	Правове регулювання оплати праці.	2	2	
11.2	Оплата праці при відхиленні від умов, передбачених тарифами.			4
	Розділ ХІІ. Внутрішній трудовий розпорядок та юридична відповідальність за трудовим правом.			
12.1	Дисциплінарна відповідальність за трудовим законодавством.	2	2	
12.2	Матеріальна відповідальність працівників.	2	2	
12.3	Матеріальна відповідальність роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові.			2
	Розділ ХІІІ. Охорона праці. Нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю і правил з охорони праці.			
13.1	Правове забезпечення охорони праці і здоров'я працівників на виробництві.	2	2	
13.2	Нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю і правил з охорони праці.	2		
	Розділ ХІV. Професійне навчання і підвищення кваліфікації працівників.			
14.2	Підготовка працівників та підвищення їх кваліфікації.			4
	Розділ ХV. Індивідуальні трудові спори.			
15.1	Порядок розгляду індивідуальних трудових спорів.	2	2	
	Разом – 54 години	20	20	14
Модульна контрольна робота (МКР)				
Змістовий модуль ІІІ. Колективне трудове право (0,5 кредиту)				
	Розділ ХVІ. Соціальне партнерство і колективне трудове право.			
16.1	Правове регулювання соціального партнерства в Україні.	2	2	
16.2	Правовий статус трудових колективів.			1
16.3	Правовий статус профспілок.			1
16.4	Правовий статус організацій роботодавців.			1
	Розділ ХVІІ. Колективні угоди і колективні договори.			

17.1	Колективний договір: сторони, зміст, порядок укладення, зміни і контроль за його виконанням.	2	2	
17.2	Особливості укладення та сфера дії колективних угод.			2
	Розділ XVIII. Колективні трудові спори.			
18.1	Порядок розгляду колективних трудових спорів.	2	2	
18.2	Право на страйк та його реалізація.			1
	Разом – 18 годин	6	6	6
	Всього	40	32	36
	Всього з курсу “Трудове право”	108		

III. ПЛАНИ СЕМІНАРСЬКИХ ЗАНЯТЬ

ЗАГАЛЬНІ МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ

Трудове право є однією з провідних галузей у системі національного права України. Нині відбувається реформа трудового законодавства, ведеться робота над проектом нового Трудового кодексу України. Все це ускладнює опанування студентами навчального курсу “Трудове право”.

Вивчення курсу буде здійснюватися за кредитно-модульною системою організації навчального процесу (КМСОНП), яка ґрунтується на поєднанні модульних технологій навчання та залікових освітніх одиниць (залікових кредитів). Технологія кредитно-модульного навчання впроваджується з метою стимулювання систематичної самостійної роботи студентів, підвищення об’єктивності оцінки знань, індивідуалізації та диференціації навчання, розвитку у студентів ініціативності, самовдосконалення, критичного мислення. З точки зору сучасних концепцій освіти, які ґрунтуються на теорії синергетики, освіта не може бути нав’язана зовні, вона, насамперед, вимагає внутрішньої самоорганізації. Ефективне знання можливе лише в тому випадку, коли студент використовує знання, здобуті самостійно. Механічно засвоєну інформацію можна віднести до розряду безплідної, оскільки вона надто швидко забувається. За даними ЮНЕСКО, той, хто вчиться на слух, запам’ятовує біля 15 відсотків навчальної інформації, на слух і зорово одночасно – 65; і наші, і зарубіжні психологи єдині в тому, що в пам’яті того, хто вчиться, зберігається 90 відсотків того, що він робить сам. Кредитно-модульна система здатна значно ефективніше активізувати самостійну роботу студентів, мотивувати прагнення останніх до постійної (а не в основному під час екзаменаційної сесії) участі в навчальному процесі.

Навчальний курс “Трудове право” розбивається на три змістові модулі (змістовий модуль – це система навчальних елементів, що поєднана за ознакою відповідності певному навчальному об’єктові): “Загальна частина”, “Індивідуальне трудове право” і “Колективне трудове право”. Загальна частина охоплює теми, які мають загальний характер для галузі трудового права. До неї включено розгляд питань щодо предмета, методу, принципів, системи трудового права, його джерел. В сучасних умовах, коли Україна визначила для себе європейський шлях подальшого розвитку, невід’ємною частиною навчального курсу трудового права є міжнародні правові акти універсального і регіонального – європейського рівня, які вміщують міжнародні стандарти трудових прав і які ратифіковано Україною, а отже, є частиною національного законодавства. Разом з тим, застосування міжнародних актів у юридичній практиці України ще не відбувається належним чином, тексти таких актів залишаються невідомими широкому загалу. З огляду на це вивченню міжнародно-правового регулювання праці присвячено спеціальну тему.

Змістовий модуль «Індивідуальне трудове право» охоплює теми, скеровані на вивчення правового регулювання індивідуальних трудових

відносин, які виникають між працівниками і роботодавцями. Основою цих правовідносин є трудовий договір.

Змістовий модуль «Коллективне трудове право» складають основні правові інститути, які врегульовують колективні трудові відносини між соціальними партнерами – колективами найманих працівників і роботодавцями та їх представниками.

Для засвоєння студентами змістового модуля “Загальна частина” відводиться один заліковий кредит – одиниця виміру навчального навантаження (36 годин); для засвоєння найбільшого за інформаційним навантаженням змістового модуля “Індивідуальне трудове право” – 1,5 кредиту (54 години); для засвоєння змістового модуля “Коллективне трудове право” – 0,5 кредиту (18 годин). Кожний змістовий модуль включає лекційні, семінарські заняття, самостійну роботу і підсумкову письмову модульну контрольну роботу (МКР). Тематика кожного виду занять і кількість годин, що відводиться на їх засвоєння, відображена у тематичному плані.

Провідною формою активізації пізнавальної діяльності студентів залишається лекція, в ході якої викладач орієнтує студентів на творче оволодіння матеріалом, дає настанови для наступної самостійної роботи.

Тематичним планом передбачено проведення 32 годин семінарських занять з найбільш актуальних і складних тем курсу. На семінари виносяться питання, передбачені запропонованими планами, і проводяться під керівництвом викладачів з використанням різних форм та методів контролю знань студентів: просте опитування; експрес-контроль, що проводиться у формі короткочасної (10-15 хв.) контрольної роботи; вільна дискусія; обговорення реферативних повідомлень; розв’язання завдань і практичних ситуацій тощо. Експрес-контроль оцінюється максимально 5 балами. За активну участь у вирішенні проблем, винесених на обговорення, студент може набрати максимально 12 балів. Розкриваючи теоретичні питання, студенти повинні прагнути до максимально повного і чіткого викладу всіх проблем, що досліджуються. При цьому важливо розкрити відмінності в трактуванні теоретичних положень, провести порівняльний аналіз питань, що висвітлюються у різних підручниках та у спеціальній літературі. На семінарських заняттях студенти повинні вміти охарактеризувати основні положення законодавства, а також розв’язати практичні казуси. Важливою складовою цього процесу є вміння студентом сформулювати правові питання, що впливають із конкретної ситуації, і які мають бути вирішені із застосуванням відповідних норм права.

Тематичним планом передбачено також 36 годин на самостійну роботу, яка виконується в позааудиторний час. До кожного такого заняття розроблені завдання, які поділяються на обов’язкові та за бажанням (останні позначаються знаком *). Якщо студент виконав обов’язкові завдання, він може набрати максимально 10 балів, а з урахуванням додаткових – 12 балів. Для контролю самостійної роботи студенти повинні завести робочі зошити, у яких виконуватимуть передбачені планом практичні завдання: скласти таблиці, вирішити задачі, тестові

завдання тощо. Щоб успішно їх виконати, потрібно уважно прочитати методичні вказівки до теми і вивчити рекомендовану літературу. У разі несвоєчасної (без поважних причин) здачі виконаного завдання, студент може одержати максимально 6 балів. Якщо ж завдання не здається взагалі, від рейтингу студента віднімається 12 балів за кожне невиконане завдання.

Вивчення змістового модуля закінчується модульною контрольною роботою, яка проводиться 1 академічну годину в присутності викладача і включає в себе 20 тестових завдань. За її успішне виконання студент може максимально набрати 60 балів (3 бали за кожну правильну відповідь). Якщо при написанні МКР студент набирає більше 50 % балів, робота вважається зарахованою. Якщо ж кількість балів становить менше 50 %, то студенту надається право повторного виконання цієї роботи (але іншого варіанту). За переписування МКР від кількості балів, набраних за повторне виконання роботи, віднімається 3 бали. Якщо студент не з'явився без поважних причин на контрольну роботу, то отримує нуль балів до рейтингу. Якщо ж студент не з'явився на контрольну роботу з поважної причини, він має право написати цю роботу без знімання штрафних балів.

Крім того студент може одержати додаткові бали (максимум до 50) за участь у олімпіадах, наукових конференціях тощо.

За сумою одержаних балів формується рейтинг студента. За умови виконання студентом усіх видів обов'язкових робіт (семінарських занять, самостійної роботи, МКР) сумарна кількість балів переводиться у державну семестрову оцінку без складання іспиту відповідно до такої рекомендованої шкали переведення:

За шкалою ECTS	За національною шкалою	За шкалою навчального закладу (у відсотках)	За шкалою навчального закладу (у балах)
A	Відмінно	90 % - 100 %	475-528 балів
BC	Добре	75 % - 89 %	396-470 балів
DE	Задовільно	60 % - 74 %	317-391 балів
FX	Незадовільно з можливістю повторного складання	35 % - 59 %	185-312 балів
F	Незадовільно з обов'язковим повторним курсом	1 % - 34 %	< 180 балів

Якщо студент бажає підвищити свій рейтинг, чи у випадку набрання менше 60 % максимальної кількості балів, проводиться усний екзамен. За цей екзамен студент може набрати максимально 80 балів.

Студент, який навчається за індивідуальним навчальним планом, складає модульний контроль в терміни, передбачені індивідуальним планом.

Тема 1. Право людини на працю і його правове забезпечення

Теоретична частина

1. Право людини на працю в системі прав людини. Відмежування права на працю від права на підприємницьку діяльність.
2. Класифікація трудових прав. Індивідуальні та колективні трудові права, їх зміст та функціональна спрямованість.
3. Право на працю та інші трудові права за Конституцією України.
4. Конституційні гарантії забезпечення трудових прав в Україні. Судовий захист як гарантія трудових прав.

Практична частина

Реферативні повідомлення

1. Види трудових відносин у суспільній організації праці.
2. Міжнародно-правові стандарти прав людини у сфері застосування найманої праці.

Додаткові запитання

1. Наведіть приклади індивідуальних та колективних трудових прав. До якої групи, на вашу думку, можна віднести право працівника на об'єднання у профспілки: до індивідуальних чи колективних трудових прав? Чи вбачаєте ви практичне значення класифікації прав людини?
2. До якої групи прав – економічних чи соціальних – належить право людини на працю? Аргументуйте свою відповідь.
3. Чи можливо у демократичному суспільстві поряд із правом на працю передбачити й обов'язок трудитися?
4. Який сенс, на вашу думку, є у колективних трудових правах? Чи відіграють вони позитивну роль в юридичній практиці України?

ЛІТЕРАТУРА

Нормативна

1. Конституція України. Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року. – К., 1996.
2. Основи державної політики України в галузі прав людини: Затверджені постановою Верховної Ради України від 17 червня 1999 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1999. - № 35. – Ст. 303.
3. Про практику застосування Конституції України при здійсненні правосуддя: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 1 листопада 1996 р. № 9 // Юридичний вісник України. – 1996. - № 48.

Основна

1. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Б.С. Сличинський, І.В. Зуб, В.Г. Ротань. – К.: Видавництво А.С.К., 2003. – С. 3-16.

2. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. – К.: Вікар, 2003. – С. 30-49.
3. Гончарова Г.С., Жернаков В.В., Прилипко С.Н. Трудовое право: в вопросах и ответах: Учеб.-справ. Пособие. – Х.: Одиссей, 2000.

Додаткова

1. Біляцький С., Хахлюк А. Білль про права людини праці // Віче. – 2000. - № 3. – С. 129-144.
2. Головченко В. Права жінок в Україні: під кутом зору міжнародно-правових стандартів // Право України. – 1999. - № 7. – С. 38.
3. Жернаков В. Свобода праці як принцип сучасного трудового права // Право України. – 1999. - № 3. – С. 34.
4. Єрмоєнко В. Правові форми реалізації громадянами права на працю // Право України. – 1999. - № 3. – С. 34.
5. Лаврінчук І. Процесуальне забезпечення трудових прав в Україні // Право України. – 2001. - № 1. – С. 72-77.
6. Леонова Ю. Зауваження до проекту нового Трудового кодексу України. – 2004. - № 2. – С. 101-103.
7. Панасюк О. Про соціальний аспект трудових відносин // Право України. – 2004. - № 4. – С. 116-120.
8. Процевський О. Новий зміст права на працю – основа реформування трудового законодавства України // Право України. – 1999. - № 6. – С. 101-106.
9. Пузирний В. Правовий захист жінок при працевлаштуванні і прийнятті на роботу // Право України. – 2004. - № 1. – С. 33-36.
10. Рабинович П.М. Права людини і громадянина у Конституції України (до інтерпретації вихідних конституційних положень). – Х.: Право, 1997. – 64 с.
11. Становлення і розвиток цивільних і трудових правовідносин у сучасній Україні: Монографія / Кол. Авторів: Я.М. Шевченко, О.М. Малякко, Г.В. Єрмоєнко, та ін.; Кер. авт. колективу, наук. ред. Я.М. Шевченко. – К.: Ін-т держави і права ім. В.Г. Корецького НАН України, 2001.
12. Черленяк М. Гарантії трудових прав працівників недержавних підприємств // Право України. – 1997. - № 4. – С. 56-60.
13. Ярошенко О. Правове регулювання праці іноземців в Україні // Право України. – 1998. - № 11. – С. 103-105.

Тема 2. Поняття, предмет, метод та

система трудового права

Теоретична частина

1. Розвиток трудового права як галузі права.
2. Предмет трудового права.
3. Особливості методу трудового права.
4. Система трудового права, її структура. Система трудового законодавства.
5. Функції трудового права й тенденції його розвитку.

Практична частина

Реферативні повідомлення

1. Тенденції розвитку трудового права в умовах формування ринкової економіки.
2. Становлення і розвиток трудового права.

Тестове завдання

Доберіть правильні відповіді; зверніть увагу на повноту формулювання відповідей; при необхідності вкажіть на можливу варіантність відповідей.

До предмета трудового права належать відносини:

- 1) між чоловіком і жінкою під час роботи на будівництві власного будинку;
- 2) між бібліотекою і читачем щодо відшкодування шкоди, завданої втратою книжок;
- 3) між поштою і поштаркою;
- 4) між командиром військової частини й кухарем тієї ж самої частини;
- 5) між членами акціонерного товариства;
- 6) між інститутом міліції й викладачем кафедри криміналістики щодо виконання навчального навантаження;
- 7) щодо затвердження трудовим колективом правил внутрішнього трудового розпорядку;
- 8) щодо встановлення посадового окладу юрисконсульту підприємства;
- 9) щодо затвердження графіків відпусток у середній школі;
- 10) між комісією з трудових спорів і працівником Павловим щодо розгляду його трудового спору.

ЛІТЕРАТУРА

Нормативна

1. Конституція України. Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року. – К., 1996.
2. Кодекс законів про працю України // Право України. – 1996. - № 2-3.
3. Про зайнятість населення: Закон України від 1 березня 1991 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1991. - № 14.- Ст. 170.

4. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1993. - № 36. – Ст. 361.

Основна.

1. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. – К.: Вікар, 2003. – 49-92.
2. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Б.С. Сличинський, І.В. Зуб, В.Г. Ротань. – К.: Видавництво А.С.К., 2003. – С. 17-25.
3. Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудового права України. – Л.: Вид. центр Львів. нац. ун-ту ім. І. Франка, 1999.
4. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. – Х.: Консум, 2002. – С. 12-43.
5. Трудове право України: Академічний курс: Підручник / За ред. П.Д. Пилипенка. – К.: Концерн “Видавничий Дім “Ін Юре”, 2004. – С. 5-42.

Додаткова

1. Венедиктов В. Про концепцію нового Трудового кодексу України // Право України. – 1992. - № 8.
2. Гаврилюк О. Сучасне втілення принципів трудового права // Право України. – 2001. - № 9. – С. 56-58.
3. Жернаков В. Правове регулювання праці: співвідношення трудового і цивільного права // Право України. – 2000. - № 7.
4. Карпенко Д., Хуторян Н. Правові проблеми Загальної частини проекту Кодексу України про працю // Право України. – 1998. - № 3.
5. Леонова Ю. Зауваження до проекту нового Трудового кодексу України // Право України. – 2004. - № 2. – С. 101-103.
6. Панасюк О. Про соціальний аспект трудових відносин // Право України. – 2004. - № 4. – С. 116-120.
7. Пилипенко П.Д. Про концепцію трудового права України // Право України. – 1993. - № 3. – С. 63-70.
8. Процевський О. Новий зміст права на працю – основа реформування трудового законодавства України // Право України. – 1999. - № 6. – С. 101-106.
9. Процевський О. Про предмет трудового права України // Право України. – 2001. - № 12. – С. 81-86.
10. Процевський О.І. Яким бути новому Кодексу про працю України? // Право України. – 1995. - № 9 – 10.
11. Удосконалення трудового законодавства в умовах ринку / Відп. ред. Н.М. Хуторян. – К.: Ін Юре, 1999.
12. Чанишева Г., Болотіна Н. Окремі теоретичні проблеми сучасного трудового права України (до постановки питання) // Право України. – 1999. - № 9. – С. 13 – 19.

Тема 3. Забезпечення зайнятості та працевлаштування

Теоретична частина

1. Законодавство про зайнятість населення. Поняття зайнятості, категорії зайнятого населення.
2. Державні гарантії (загальні й додаткові) зайнятості населення в умовах переходу до ринкових відносин.
3. Право громадян на працевлаштування. Поняття підходящої роботи.
4. Державна служба зайнятості, її структура, функції та права.
5. Поняття безробітного, його правовий статус і соціальне забезпечення.

Практична частина

Реферативні повідомлення

1. Виплата допомоги у зв'язку з безробіттям: умови, тривалість та розміри.
2. Міжнародні стандарти в сфері зайнятості.

Вирішити задачу

15-річний Павлов, отримавши згоду батьків на працевлаштування, звернувся до центру зайнятості за консультацією про можливість отримання роботи. Павлову було запропоновано пройти професійну підготовку, оскільки він не мав професійної освіти. Павлов відмовився і вимагав надати йому статус безробітного з виплатою допомоги у зв'язку з безробіттям.

Проаналізуйте справу і складіть правовий висновок із посиланням на відповідне законодавство.

Тестове завдання

Для реєстрації працівника як безробітного пред'являються такі документи:

- а) паспорт, трудова книжка, свідоцтво про народження;
- б) паспорт, диплом про освіту, військовий квиток;
- в) довідка про останній вид занять, про звільнення з місць кримінального покарання;
- г) паспорт, документ про професійну підготовку;
- д) усі зазначені.

ЛІТЕРАТУРА

Нормативна

1. Кодекс законів про працю України // Право України. – 1996. - № 2-3.
2. Про зайнятість населення: Закон України від 1 березня 1991 р. (із змін. і доповн.) // ВВР України. – 1991. - № 14.
3. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: Закон України від 2 березня 2000 р. (із змін. і доповн.) // Офіційний вісник України. – 2000. - № 13. – Ст. 503.
4. Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні: Закон України від 21 березня 1998 р. (із змін. і доповн.) // ВВР України. – 1991. - № 21. – Ст. 252.

5. Основні напрямки розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року: Схвалено Указом Президента України від 3 серпня 1999 р. // Офіційний вісник України. – 1999. - № 31.
6. Положення про державну службу зайнятості. Затверджено постановою Кабінету Міністрів УРСР від 24 червня 1991 р. (із змін. і доп.) // Людина і праця: Інформаційний бюлетень Міністерства праці та соціальної політики України. – 1998. - № 9.
7. Положення про порядок бронювання на підприємствах, в організаціях і установах робочих місць для працевлаштування громадян, які потребують соціального захисту. Затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 27 квітня 1998 р. № 578 // Людина і праця: Інформаційний бюлетень Міністерства праці та соціальної політики України. – 1998. - № 7.
8. Положення про порядок надання Фондом загальнообов'язкового державного і соціального страхування України на випадок безробіття послуг з професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації: Затв. наказом Міністерства праці та соціальної політики України та Міністерства освіти і науки України від 13 лютого 2001 р. № 53/59 // Праця і зарплата. – 2001. - № 19. – Травень.
9. Положення про порядок організації та проведення оплачуваних громадських робіт: Затв. Постановою Кабінету Міністрів України від 27 квітня 1998 р. № 578 // Інформаційний бюлетень Міністерства праці та соціальної політики України. – 1998. - № 7.
10. Положення про порядок реєстрації, перереєстрації і ведення обліку громадян, що шукають роботу, і безробітних, виплати допомоги по безробіттю, а також умови надання матеріальної допомоги в період професійної підготовки і перепідготовки: Затв. постановою Кабінету Міністрів України від 27 квітня 1998 р. № 578 // Людина і праця: Інформаційний бюлетень Міністерства праці та соціальної політики України. – 1998. - № 6.
11. Порядок надання роботодавцю дотації на створення додаткових робочих місць для працевлаштування безробітних: Затв. Наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 10 січня 2001 р. № 1 // Праця і зарплата. – 2001. - № 9. – Березень.
12. Порядок надання матеріальної допомоги по безробіттю, одноразової матеріальної допомоги безробітному та непрацевдатним особам, які перебувають на його утриманні, допомоги на поховання у разі смерті безробітного або особи, яка перебувала на його утриманні: Затв. Наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 20 листопада 2000 р. № 309.
13. Порядок працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням: Затв. Постановою Кабінету Міністрів України від 22 серпня 1996 р. № 992 // Урядовий кур'єр. – 1996. – 10 жовтня.
14. Типове положення про молодіжний центр праці: Затв. Постановою Кабінету Міністрів від 24 січня 2001 р. № 40 // Праця і зарплата. – 2001. – Січень (№ 4). – С. 3.

15. Ліцензійні умови провадження господарської діяльності з посередництва у працевлаштуванні на роботу за кордоном: Затв. наказом Державного комітету України з питань регуляторної політики № 155/534 від 19 грудня 2001 р.
16. Законодавство про зайнятість населення // Юридичний вісник України. – 1997. – 3 – 9 липня. – С. 9 – 14; 10 – 16 листопада. – С. 3-14.

Основна

1. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. – К.: Вікар, 2003. – 169-202.
2. Маркіна Т. Юридичні умови визнання громадянина безробітним // Право України. – 2000. - № 6. – С. 44-46.
3. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Б.С. Стичинський, І.В. Зуб, В.Г. Ротань. – К.: Видавництво А.С.К., 2003. – С. 314-327.
4. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. – Х.: Консум, 2002. – С. 196-228.

Додаткова

1. Бойко Ю. Розмежування правового регулювання законодавства про працю та законодавства про зайнятість населення // Право України. – 1994. - № 10.
2. Гаврилина А.К. Законодательство о занятости населения в государствах СНГ (аналитический обзор) // Право и экономика. – 1998. - № 6. – С. 111-115.
3. Заржицький О., Сидоренко О., Башмаков В. Правове регулювання працевлаштування іноземних громадян в Україні // Право України. – 1997. - № 2. – С. 55-57.
4. Кучер Г. Механізм забезпечення додаткових гарантій зайнятості соціально вразливих осіб на ринку праці // Соціальний захист. – 1999. - № 1. – С. 57-59.
5. Пастухов В. Правові проблеми ринку праці в Україні // Право України. – 1996. - № - С. 30-33.
6. Правовое регулирование рационального использования трудовых ресурсов / Отв. Ред. А.Р. Мацюк, З.К. Симорот. – К.: Наукова думка, 1989. – 324 с.
7. Прокопова Т.С. Правові засади забезпечення зайнятості молоді в Україні // Розвиток цивільного та трудового законодавства в Україні. – Х.: Консум, 1999. – С. 239.
8. Шевцова О. Порядок регистрации в фонде по нетрудоспособности // Частный предприниматель. – 2002. – Май (№ 9). – С. 14-15.

Тема 4. Трудовий договір і порядок його укладення

Теоретична частина

1. Поняття і значення трудового договору. Відмінність трудового договору від суміжних цивільно-правових договорів, пов'язаних з працею (підряду, доручення, авторського та ін.).

2. Сторони трудового договору.
3. Зміст і форма трудового договору.
4. Порядок укладення трудового договору.
5. Особливості укладення окремих видів трудових договорів:
 - а) контракт як особлива форма трудового договору;
 - б) трудовий договір про роботу за сумісництвом;
 - в) трудовий договір про суміщення професій (посад);
 - г) трудовий договір з молодим спеціалістом;
 - д) трудовий договір з державним службовцем.

Практична частина

Реферативні повідомлення

1. Трудовий договір за організованим набором.
2. Трудовий договір з трудящим-мігрантом.

Вирішити задачу:

Столяр Дмитренко був прийнятий на роботу громадянином Масенком на невизначений термін для систематичного виконання столярних робіт зі збирання меблів. Роботодавець Масенко обіцяв надавати приміщення для роботи, інструмент, щомісяця виплачувати зарплату у розмірі 600 грн. Дмитренко погодився. Через місяць роботи після отримання зарплати в обіцяному розмірі, Дмитренко заявив, що хотів би внести відповідний запис у свою трудову книжку, так як не хотів би втрачати трудовий стаж для майбутньої пенсії. Роботодавець пояснив, що він не має права вносити запис до трудової книжки. І працівник, і роботодавець вирішили звернутися до юриста за роз'ясненням.

Надайте правову консультацію.

Тестове завдання

Власник має право вимагати від громадянина, який влаштовується на роботу, такі документи:

- а) тільки паспорт і трудову книжку;
- б) паспорт, трудову книжку, довідку про медичний огляд для окремих працівників;
- в) паспорт, трудову книжку, інші документи на вимогу власника;
- г) паспорт, трудову книжку, документ про освіту для окремих категорій працівників.

Нормативна

1. Кодекс законів про працю України // Право України. – 1996. - № 2-3.
2. Про державну службу: Закон України від 16 грудня 1993 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1993. - № 52. – Ст. 490.
3. Про застосування контрактної форми трудового договору з керівниками підприємств, що є у державній власності: Постанова Кабінету Міністрів України від 19 березня 1993 р. № 203 //

- Законодавство України про працю: Збірник нормативно-правових актів. – Х.: Одіссей, 2004. – С. 484.
4. Положення про порядок укладання контракту з керівником підприємства, що є у державній власності, при найманні на роботу: Затв. пост. Кабінету Міністрів України від 19 березня 1993 р. № 203 // Законодавство України про працю: Збірник нормативно-правових актів. – Х.: Одіссей, 2004. – С. 486.
 5. Про Типову форму контракту з керівником підприємства, що є у державній власності: Постанова Кабінету Міністрів України від 2 серпня 1995 р. № 597 // ЗП Уряду України. – 1995. - № 11. – Ст. 264; Урядовий кур'єр. – 1998. - 17 грудня.
 6. Про упорядкування застосування контрактної форми трудового договору: Постанова Кабінету Міністрів України від 19 березня 1994 р. № 170 // Законодавство України про працю: Збірник нормативно-правових актів. – Х.: Одіссей, 2004. – С. 491.
 7. Положення про порядок укладання контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників: Затв. пост. Кабінету Міністрів України від 19 березня 1994 р. № 170 // Законодавство України про працю: Збірник нормативно-правових актів. – Х.: Одіссей, 2004. – С. 492.
 8. Положення про порядок проведення атестації працівників керівного складу державних підприємств: Затв. пост. Кабінету Міністрів України від 27 серпня 1999 р. № 1571 // Законодавство України про працю: Збірник нормативно-правових актів. – Х.: Одіссей, 2004. – С. 497.
 9. Положення про порядок проведення атестації державних службовців: Затв. пост. Кабінету Міністрів України від 28 грудня 2000 р. № 1922 // Законодавство України про працю: Збірник нормативно-правових актів. – Х.: Одіссей, 2004. – С. 498.
 10. Положення про атестацію наукових працівників: Затв. пост. Кабінету Міністрів України від 13 серпня 1999 р. № 1475 // Законодавство України про працю: Збірник нормативно-правових актів. – Х.: Одіссей, 2004. – С. 510.
 11. Порядок оформлення іноземцям та особам без громадянства дозволу на працевлаштування в Україні: Затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 1 листопада 1999 р. № 2028 // Урядовий кур'єр. – 1999. - № 230. – 8 грудня.
 12. Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій: Постанова Кабінету Міністрів України від 3 квітня 1993 р. № 245 // Зібрання постанов Уряду України. – 1993. - № 9. – Ст. 184.
 13. Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій: Затверджено наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України,

- Міністерства фінансів України від 28 червня 1993 р. № 43 // Людина і праця: Інформаційний бюлетень Міністерства праці та соціальної політики України. – 1993. - № 8.
14. Типова форма контракту з працівником: Затв. наказом Мінпраці України від 15 квітня 1994 р. № 23 (Із змінами, внесеними наказом Мінпраці України від 12 квітня 1995 р. № 20) // Людина і праця: Інформаційний бюлетень Міністерства праці України. – 1994. - № 6; 1995. - № 6.
 15. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9 (із змін., внесеними згідно з постановами Пленуму Верховного Суду України від 1 квітня 1994 р. № 4, від 26 жовтня 1995 р. № 18 та від 25 травня 1998 р. № 15) // Постанови Пленуму Верховного Суду України в кримінальних та цивільних справах. – К., 1995. – С. 373; Вісник Верховного Суду України. – 1998. - № 3.

Основна

1. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. – К.: Вікар, 2003. – 202-269.
2. Болотіна Н.Б. Трудовий договір за законодавством України: Навч. посіб. – К.: Видавець А.В. Паливода, 2002. – 124 с.
3. Договір у цивільному і трудовому праві: Довідник. Ч. 1 / Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України; Ред. Шемшученко Ю.С., Шевченко Я.М. – К.: Вид. Дім Юридична книга, 2000. – 280 с.
4. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Б.С. Сличинський, І.В. Зуб, В.Г. Ротань. – К.: Видавництво А.С.К., 2003. – С. 116-191.
5. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. – Х.: Консум, 2002. – С. 196-228.
6. Трудове право України: Академічний курс: Підручник / За ред. П.Д. Пилипенка. – К.: Концерн “Видавничий Дім “Ін Юре”, 2004. – С. 153-212.

Додаткова

1. Барабаш А. Деякі властивості трудових контрактів // Право України. – 1997. - № 8.
2. Баранюк Ю. Особливості змісту трудових контрактів // Право України. – 1998. - № 9. – С. 74-76.
3. Баронов А. Робота за сумісництвом студентів // Урядовий кур’єр. – 1998. – 17 вересня. – С. 20.
4. Гаврилюк О. Особливості припинення дії трудового контракту // Право України. – 1999. - № 8. – С. 74-76.

5. Пилипенко П. Способи укладення трудового договору // Право України. – 2001. - № 4. – С. 56-59.
6. Виникнення трудових правовідносин з державними службовцями // Право України. – 2001. - № 11. – С. 75-79.
7. Гевел О. Основні концептуальні підходи до визначення змісту трудового договору // Право України. – 2000. - № 12. – С. 55-59.
8. Глазырин В.В. Трудовые договоры (контракты) с иностранными гражданами // Право и экономика. – 1998. - № 4. – С. 61-66.
9. Жернаков В.В. Поняття примусової праці за законодавством України // Право України. – 1997. - № 10.
10. Заржицький О., Сидоренко О., Башмаков В. Правове регулювання працевлаштування іноземних громадян в Україні // Право України. – 1997. - № 2.
11. Луценко А. Контракт – нова модель регулювання трудових відносин // Право України. – 1992. - № 11. – С. 11-18.
12. Луценко С. Проблемы правового регулирования контракта как особой формы трудового договора // Предпринимательство, хозяйство и право. – 1997. - № 9. – С. 12-16.
13. Людина і праця: Довідник з правових питань / Укл. І.П. Козінцева, Л.А. Савченко. – К.: Юрінком Інтер, 1997. – 336 с.
14. Неумивайченко Н. Припинення трудових правовідносин з державними службовцями // Право України. – 2001. - № 4. – С. 62-64.
15. Панкин М.Е. Совместительство и совмещение. – М.: Юридическая литература, 1991. – 208 с.
16. Прокопенко В. Розмежування підстав припинення трудового договору за угодою сторін від звільнення з ініціативи працівника // Право України. – 1998. - № 9.
17. Реус О. Особливості укладання трудового договору з неповнолітнім // Право України. – 1998. - № 9. – С. 14-19.
18. Хейлик М. Законодавчі аспекти використання праці іноземців // Полтавський вісник. – 2003. – 1 серпня. – С. 14.
19. Хусточкин А. Контракт у трудовому праві України // Право України. – 1995. - № 5-6. – С. 17-21.
20. Чанишева Г.І. Значення правильного оформлення трудового договору // Право України. – 1992. - № 7. – С. 13-17.

Тема 5. Зміна умов трудового договору

Теоретична частина

1. Переведення на іншу роботу: поняття, класифікація переведень.
2. Переміщення на інше робоче місце і його відмінності від переведення.
3. Зміна істотних умов праці.
4. Порядок переведення на іншу роботу.
5. Атестація працівників та її правові наслідки.

Практична частина

Реферативні повідомлення

1. Переведення на іншу постійну роботу.
2. Переведення на іншу тимчасову роботу.

Вирішити задачу

Наказом виробничого об'єднання інженера відділу постачання Крюковського було переміщено у відділ перевезень на таку ж посаду. Крюковський від переміщення відмовився і звернувся до суду з позовом про поновлення його на колишній роботі. У позовній заяві він вказав, що відділ перевезень знаходиться на значній відстані від його дому, дорога займає одну годину, тоді як до попередньої роботи він добирався за 45 хвилин. Крім того на новому місці роботи у нього значно більший обсяг роботи, змінився її напрям, а заробітна плата на 40 грн менша, ніж на попередній посаді. Все це, на думку позивача, істотно погіршує умови праці, а тому він просить поновити його на попередній роботі, а також виплатити йому середню місячну заробітну плату в рахунок відшкодування моральної шкоди, якої він зазнав від несправедливих і незаконних дій адміністрації.

Визначте правомірність цього переміщення. Чим відрізняється переведення на іншу роботу від переміщення?

Тестове завдання

Відмінність переведення від переміщення:

- а) у разі переміщення не змінюються істотні умови праці;
- б) переміщення погоджується з працівником;
- в) у разі переміщення не змінюється професія чи спеціальність;
- г) у разі переміщення зберігається тривалість робочого часу;
- д) переміщення завжди обов'язкове для працівника.

ЛІТЕРАТУРА

Нормативна

1. Кодекс законів про працю України // Право України. – 1996. - № 2-3.

2. Трудове право України: Збірник нормативно-правових актів. Законодавство та практика застосування / Упоряд. П.А.Бущенко, І.А.Петухова. – Х.: Консум, 2001. – 464 с.

Основна

1. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. – К.: Вікар, 2003. – С. 269-281.
2. Болотіна Н.Б. Трудовий договір за законодавством України: Навч. посіб. – К.: Видавець А.В. Паливода, 2002. – 120 с.
3. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Б.С. Стичинський, І.В. Зуб, В.Г. Ротань. – К.: Видавництво А.С.К., 2003. – С. 191-210.
4. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. – Х.: Консум, 2002. – С. 252-258.
5. Трудове право України: Академічний курс: Підручник / За ред. П.Д. Пилипенка. – К.: Концерн “Видавничий Дім “Ін Юре”, 2004. – С. 212-220.

Додаткова

1. Жернаков В.В. Поняття примусової праці за законодавством України // Право України. – 1997. - № 10.
2. Людина і праця: Довідник з правових питань / Укл. І.П. Козінцева, Л.А. Савченко. – К.: Юрінком Інтер, 1997. – 336 с.
3. Панкин М.Е. Совместительство и совмещение. – М.: Юридическая литература, 1991. – 208 с.
4. Трудове право України у запитаннях і відповідях: Навчально-довідковий посібник. – Х., 2000. – 624 с.
5. Юшко А. Переведення чи зміна істотних умов праці // Право України. – 1998. - № 5. – С. 68-73.

Тема 6. Припинення трудового договору

Теоретична частина

1. Загальна характеристика підстав припинення трудового договору, їх класифікація.
2. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника.
3. Розірвання трудового договору з ініціативи власника.
4. Розірвання трудового договору на вимогу органів, які не є його стороною.
5. Правові наслідки незаконного переведення та звільнення працівників.
6. Поняття та випадки відсторонення від роботи.

Практична частина

Реферативні повідомлення

1. Порядок оформлення звільнення працівника і здійснення розрахунку. Вихідна допомога.
2. Припинення трудового договору за угодою сторін.

Вирішити задачу

Масенко працювала бібліотекарем у міській дитячій бібліотеці. Наказом від 4 лютого 2005 р. її було звільнено за ст. 38 КЗпП України. Вважаючи звільнення неправильним, Масенко звернулася до суду з позовом про поновлення її на роботі, посилаючись на те, що 21 січня 2005 р. нею дійсно була подана заява про звільнення з роботи за власним бажанням, однак 28 січня вона захворіла, а після хвороби вирішила не звільнитися. Вийшовши на роботу після хвороби 7 лютого 2005 р. Масенко дізналася, що її звільнено згідно з поданою заявою. На заперечення Масенко начальник відділу кадрів повідомив, що бібліотека на її місце погодилася прийняти на роботу іншого працівника з відповідною освітою, котрий випадково дізнався про вакансію і звернувся до завідуючого з заявою про прийняття на роботу. Наказ про це вже підписано. Масенко звернулася за роз'ясненням її трудових прав до юрисконсульта управління освіти.

Який порядок розірвання трудового договору з ініціативи працівника?

Чи включається час хвороби в строк попередження про звільнення за власним бажанням? Вирішіть спір.

Тестове завдання

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 внаслідок тимчасової непрацездатності.

ЛІТЕРАТУРА

Нормативна

1. Кодекс законів про працю України // Право України. – 1996. - № 2-3.
2. Постанова Кабінету Міністрів України від 3 квітня 1993 р. № 245 “Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій” // Зібрання постанов уряду України. – 1993. - № 9. – Ст. 184.
3. Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій. Затверджено наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України від 28 червня 1996 р. // Людина і праця: Інформаційний бюлетень Міністерства праці та соціальної політики України. – 1993. - № 8.

Основна

1. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. – К.: Вікар, 2003. – 281-327.
2. Болотіна Н.Б. Трудовий договір за законодавством України: Навч. посіб. – К.: Видавець А.В. Паливода, 2002. – 120 с.
3. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Б.С. Сличинський, І.В. Зуб, В.Г. Ротань. – К.: Видавництво А.С.К., 2003. – С. 210-310.
4. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. – Х.: Консум, 2002. – С. 258-310.
5. Трудове право України: Академічний курс: Підручник / За ред. П.Д. Пилипенка. – К.: Концерн “Видавничий Дім “Ін Юре”, 2004. – С. 220-267.

Додаткова

1. Гаврилук О. Особливості припинення дії трудового контракту // Право України. – 1999. - № 8. – С. 74-76.
2. Глазырин В.В. Трудовые договоры (контракты) с иностранными гражданами // Право и экономика. – 1998. - № 4. – С. 61-66.
3. Жернаков В.В. Поняття примусової праці за законодавством України // Право України. – 1997. - № 10.
4. Прокопенко В. Розмежування підстав припинення трудового договору за угодою сторін від звільнення з ініціативи працівника // Право України. – 1998. - № 9.
5. Неумивайченко Н. Припинення трудових правовідносин з державними службовцями // Право України. – 2001. - № 4. – С. 62-64.

Тема 7. Правове регулювання робочого часу

Теоретична частина

1. Поняття робочого часу і значення його правового регулювання.
2. Види робочого часу.
3. Надурочні роботи і порядок залучення до них.
4. Режими та облік робочого часу. Ненормований робочий день. Гнучкий робочий час. Вахтовий метод роботи.

Практична частина

Реферативні повідомлення

1. Правове регулювання ненормованого робочого часу.
2. Скорочений робочий час для окремих категорій працівників.

Вирішити задачу

У зв'язку з необхідністю завершення ремонтно-будівельних робіт у строк виконроб Єгоров запропонував робітникам залишатися після роботи на 2 години протягом трьох днів підряд. Після здачі в експлуатацію об'єкта робітники поцікавилися у начальника будівельного комбінату, як буде компенсована надурочна робота. Однак начальник відповів, що ніякого розпорядження про залучення працівників до надурочної роботи він не видавав, крім того, працівники отримали премію за здачу об'єкта у строк.

Чи мала місце в цьому випадку надурочна робота?

Який порядок залучення до надурочної роботи?

Тестове завдання

Яке з визначень робочого часу найбільше відповідає міжнародним стандартам та традиції, що склалась у науці трудового права:

а) час, протягом якого працівник виконує роботу з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку;

б) час, протягом якого працівник працює у визначеному місці на визначених угодою сторін умовах;

в) час, протягом якого працівник відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку організації й умов трудового договору повинен виконувати трудові обов'язки, а також інші періоди часу, що відповідно до законів та інших нормативно-правових актів, належать до робочого часу;

г) час, протягом якого відповідно до договору найму працівник зобов'язаний знаходитися в організації у розпорядженні роботодавця для виконання роботи;

д) період, протягом якого працівник знаходиться у підпорядкуванні роботодавця.

ЛІТЕРАТУРА

Нормативна

1. Конституція України. Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року. – К., 1996.
2. Кодекс законів про працю України // Право України. – 1996. - № 2-3.
3. Перелік виробництв, цехів, професій та посад з небезпечними умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня: Затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 21 лютого 2001 р. № 163 // Праця і зарплата. – 2001. - № 9.
4. Порядок застосування Переліку виробництв, цехів, професій та посад з небезпечними умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня: Затверджений наказом Міністерства праці та соціальної політики від 23 березня 2001 р. № 122 // Юридичний вісник України. – 2001. – 26 квітня – 2 травня.
5. Рекомендації про порядок надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці. Затверджено наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 10 жовтня 1997 р. № 7 (із змінами внесеними наказом Мінпраці України від 5 лютого 1998 р. № 18) // Інформаційний бюлетень Міністерства праці та соціальної політики України. – 1997. - № 12. – С. 27-28; 1998. - № 3. – С. 38.
6. Тимчасове положення про вахтовий метод організації робіт на підприємствах Міністерства України з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи: Затверджене наказом МНС України від 20 травня 1999 р. № 147 // Праця і зарплата. – 1999. - № 33. – Грудень.

Основна

1. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. – К.: Вікар, 2003. – 327-349.
2. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Б.С. Стичинський, І.В. Зуб, В.Г. Ротань. – К.: Видавництво А.С.К., 2003. – С. 327-374.
3. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. – Х.: Консум, 2002. – С. 310-331.
4. Трудове право України: Академічний курс: Підручник / За ред. П.Д. Пилипенка. – К.: Концерн “Видавничий Дім “Ін Юре”, 2004. – С. 269-286.

Додаткова

1. Венедиктов В.С. Рабочее время и время отдыха. – Х., 1987.
2. Венедиктова В. Регулювання ненормованого робочого часу в умовах ринкової економіки // Право України. – 1999. - № 7. – С. 104-106, 131.
3. Глазырин В.В. Рабочее время и время отдыха иностранного гражданина // Право и экономика. – 1998. - № 5.
4. Кривой В.И. Вахтовый метод: правовые вопросы. – М.: Юрид. лит., 1989. – 174 с.
5. Пруденский Г.А. Проблемы рабочего и вне рабочего времени. – М.: Наука, 1972. – 335 с.

Тема 8. Поняття та види часу відпочинку

Теоретична частина

1. Право працівника на відпочинок і гарантії його реалізації. Види часу відпочинку.
2. Перерви протягом робочого дня та між робочими днями.
3. Святкові та неробочі дні.
4. Щорічна основна відпустка і порядок її надання.
5. Щорічні додаткові відпустки, їх види, порядок надання.
6. Соціальні відпустки.

Практична частина

Реферативні повідомлення

1. Додаткові відпустки у зв'язку з навчанням.
2. Відпустки без збереження заробітної плати й порядок їх надання.

Вирішити задачу

Начальник автобази Сидоров запросив на роботу двох зварників для ремонту підсобних приміщень. Трудовий договір у письмовій формі з ними не було укладено, з наказом про прийняття на роботу їх не ознайомили, однак у відділі кадрів повідомили, що вони можуть приступити до роботи. Оплата проводилася в кінці кожного місяця за витратними ордерами. Через шість місяців, коли робота була закінчена, зварникам оголосили, що вони звільнені. Зварники проти звільнення не заперечували, але вимагали, щоб їм виплатили грошову компенсацію за невикористану відпустку.

Чи законна вимога робітників?

Тестове завдання:

Чи допускається залучення окремих працівників до роботи у вихідні дні:

- а) допускається лише у виняткових випадках і тільки з дозволу виборного органу профспілкової організації;
- б) навіть у виняткових випадках не допускається залучення до робіт у вихідні дні: вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років;
- в) не допускається залучати до робіт у вихідні дні працівників молодших вісімнадцяти років.

ЛІТЕРАТУРА

Нормативна

1. Конституція України. Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року. – К., 1996.
2. Кодекс законів про працю України // Право України. – 1996. - № 2-
3. Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996 р. (із змінами, внесеними згідно із Законами України від 2 листопада 2000 р.) // Відомості Верховної Ради України. – 1997. - № 2. – Ст. 4; 2000. - № 51-52. – Ст. 449.

4. Порядок, тривалість і умови надання щорічних відпусток працівникам, які навчаються у вищих учбових закладах з вечірньою та заочною формами навчання, де навчальний процес має свої особливості: Затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 28 червня 1997 р. № 634 // Кодекс законів про працю України з постатейними матеріалами. – К.: Юрінком Інтер, 1997. – С. 933.
5. Порядок надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам: Затв. пост. Кабінету Міністрів України від 14 квітня 1997 р. № 346 // Офіційний вісник України. – 1997. – Число 16. – С. 73; Число 35. – С. 14.
6. Про доплати і компенсації особам, які працюють у зоні відчуження і зоні безумовного (обов'язкового) відселення після повного відселення жителів: Постанова Кабінету Міністрів України від 30 червня 1998 р. № 982 // Урядовий кур'єр. – 1998. – 9 липня.
7. Про затвердження умов, тривалості, порядку надання та оплати творчих відпусток: Постанова Кабінету Міністрів України від 19 січня 1998 р. № 45 // Людина і праця: Інформаційний бюлетень Міністерства праці та соціальної політики України. – 1998. - № 2.
8. Рекомендації про порядок надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці: Затверджений наказом Мінпраці та соціальної політики України від 10 жовтня 1997 р. № 7 (із змінами, внесеними наказом Мінпраці та соціальної політики України від 5 лютого 1998 р. № 18) // Людина і праця: Інформаційний бюлетень Міністерства праці та соціальної політики України. – 1997. - № 12. – С. 27-28; 1998. - № 3. – С. 38.
9. Про затвердження Показників і критеріїв умов праці, по яких надаються щорічні додаткові відпустки працівникам, зайнятим на роботах, пов'язаних з негативним впливом на здоров'я шкідливих виробничих чинників: Наказ Міністерства охорони здоров'я і Міністерства праці та соціальної політики України від 31 грудня 1997 р. № 383/55 // Інформаційний бюлетень Міністерства праці та соціальної політики України. – 1998. - № 3.
10. Порядок застосування Списку виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими та важкими умовами праці, зайнятість працівників на роботах в яких дає право на щорічну додаткову відпустку: Затверджено наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 30 січня 1998 р. № 16 (із змінами та доповненнями, внесеними наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 4 червня 2003 р. № 150) // Бюлетень систематизованого законодавства України. Сер. 1 “Праця і соціальний захист населення”. – 2003. - № 8-9. – Ст. 149.
11. Порядок застосування Списку виробництв, робіт, професій і посад працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих

природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я, що дає право на щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці // Бюлетень систематизованого законодавства України. Сер. 1 "Праця і соціальний захист населення". – 2003. - № 8-9. – Ст. 149.

Основна

1. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. – К.: Вікар, 2003. – 349-375.
2. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Б.С. Сличинський, І.В. Зуб, В.Г. Ротань. – К.: Видавництво А.С.К., 2003. – С. 374-425.
3. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. – Х.: Консум, 2002. – С. 331-354.
4. Трудове право України: Академічний курс: Підручник / За ред. П.Д. Пилипенка. – К.: Концерн "Видавничий Дім "Ін Юре", 2004. – С. 286-317.

Додаткова

1. Глазырин В.В. Рабочее время и время отдыха иностранного гражданина // Право и экономика. – 1998. - № 5. – С. 64-65.
2. Гаращенко Л. Регулювання відпусток в конвенціях МОП та нормативних актах Європи // Право України. – 1999. - № 10. – С. 90-93.
3. Гришковец А. Отпуск государственного служащего // Человек и труд. – 2001. - № 11. – С. 56-60.
4. Зубковский В. Компенсація за невикористану відпустку // Право України. – 1999. - № 2. – С. 103-104.
5. Закон України "Про відпустки": практика його застосування // Праця і зарплата. – 1998. - № 14. – Липень.
6. Иглин В.В. Проблемы правового регулирования времени отдыха работников образовательных учреждений // Юрист. – 2000. - № 6. – С. 32-33.
7. Лазарев В. Ежегодный отпуск рабочих и служащих // Человек и труд. – 1996. - № 7.
8. Піддубна Г. Відпустка та обчислення педагогічного стажу // Освіта України. – 2001. – 20 червня.
9. Помогаєв В. Закон України "Про відпустки" набрав чинності в повному обсязі // Праця і зарплата. – 1998. - № 5. – Березень.
10. Умови праці й додаткові відпустки, інші компенсації за роботу в шкідливих умовах // Праця і зарплата. – 1999. - № 20. – Серпень.

Тема 9. Правове регулювання оплати праці

Теоретична частина

1. Поняття і структура заробітної плати, її відмінність від винагород за цивільно-правовими договорами, гарантійних і компенсаційних виплат.
2. Сфери регулювання оплати праці.
3. Тарифна система та її елементи.
4. Система заробітної плати та її види.
5. Надбавки та доплати, гарантійні й компенсаційні виплати.

Практична частина

Реферативні повідомлення

1. Організація оплати праці на підприємствах: загальна характеристика.
2. Нормування праці на підприємствах: правові питання.

Вирішити задачу

Нормувальниці Курило було надано відпустку за доглядом за дитиною до досягнення нею трирічного віку. Через два роки і три місяці Курило за власним бажанням приступила до роботи й стала працювати на умовах неповного робочого часу.

Якою має бути її оплата праці – пропорційно відпрацьованому часу чи з виплатою посадового окладу за відпрацьований місяць у повному розмірі?

Тестові завдання

1. Укажіть елементи тарифної системи:
 - а) тарифна ставка – фіксований розмір оплати праці працівника за виконання норми праці (трудових обов'язків) визначеної складності (кваліфікації) за одиницю часу;
 - б) тарифна сітка – сукупність тарифних розрядів робіт (професій, посад), визначених залежно від складності робіт і кваліфікаційних характеристик працівників за допомогою тарифних коефіцієнтів;
 - в) тарифікація роботи – віднесення видів праці до тарифних розрядів або кваліфікаційних категорій залежно від її складності;
 - г) тарифний розряд – величина, що визначає складність праці і кваліфікацію робітника;
 - д) кваліфікаційний розряд – величина, що визначає рівень професійної підготовки працівника.

2. Заповніть пропуски:

Обчислення середньої заробітної плати для оплати часу вимушеного прогулу провадиться виходячи з виплат за останні _____ календарних місяців роботи, що передують місяцю настання вимушеного прогулу:

- 1) 12;
- 2) 2;
- 3) 3;
- 4) 6;

5) 9.

ЛІТЕРАТУРА

Нормативна

1. Конституція України. Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року. – К., 1996.
2. Кодекс законів про працю України // Право України. – 1996. - № 2-3.
3. Господарський кодекс України від 16 січня 2003 р. // Офіційний вісник України. – 2003. - № 11. – Ст. 462.
4. Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії: Закон України від 5 жовтня 2000 р. // Офіційний вісник України. – 2000. - № 44. – Ст. 1876.
5. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1993. - № 36. – Ст. 361.
6. Про компенсацію громадянам частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати: Закон України від 19 жовтня 2000. - № 49. – Ст. 422.
7. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 р. (із змінами, внесеними Законом України від 23 січня 1997 р.; 1 червня 2000 р.; 19 жовтня 2000 р.; 11 липня 2002 р.) // Відомості Верховної Ради України. – 1995. - № 17. – Ст. 121; 1997. – № 11. – Ст. 89; 2000. - № 35. – Ст. 288; 2000. - № 50. – Ст. 436.
8. Про прожитковий мінімум: Закон України від 15 липня 1999 р. // Відомості Верховної ради України. – 1999. - № 38. – Ст. 348.
9. Про гарантії і компенсації для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання інших професій з відривом від виробництва: Постанова Кабінету Міністрів України від 28 червня 1997 р. № 695 // Офіційний вісник України. – 1997. – Число 28. – С. 65.
10. Про гарантії та компенсації при переїзді на роботу в іншу місцевість: Постанова Кабінету Міністрів України від 2 березня 1998 р. № 255 // Офіційний вісник України. – 1998. - № 9. – Ст. 351.
11. Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати: Постанова Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 р. № 100 // Зб. Постанов Уряду України. – 1995. - № 4. – Ст. 111.
12. Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організації роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2004-2005 роки від 19 квітня 2004 р. // Урядовий кур'єр . – 2004. – 19 травня.

13. Про практику застосування судами законодавства про оплату праці: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 24 грудня 1999 р. № 13 // Вісник Верховного Суду України. – 2000. - № 1.

Основна

1. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. – К.: Вікар, 2003. – 375-426 .
2. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Б.С. Сличинський, І.В. Зуб, В.Г. Ротань. – К.: Видавництво А.С.К., 2003. – С. 440-516.
3. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. – Х.: Консум, 2002. – С. 354-395.
4. Трудове право України: Академічний курс: Підручник / За ред. П.Д. Пилипенка. – К.: Концерн “Видавничий Дім “Ін Юре”, 2004. – С. 317- 344.

Додаткова

1. Белозерова С. Как расширить социальные функции заработной платы // Человек и труд. – 2000. - № 7.
2. Василюк М. Заробітна плата в умовах ринку: соціально-економічні аспекти // Україна: аспекти праці. – 1997. - № 3-4. – С. 29-31.
3. Вильданова М.М., Гайдаенко-Шер Н.И., Залеский В.В., Каминская Е.И., Кичигина И.Л. Трудовое и социальное право зарубежных стран: основные институты: Сравнительно-правовое исследование. – М.: Юристъ, 2002. – 688 с.
4. Гетьманцева Н. Співвідношення централізованого і локального методів правового регулювання оплати праці // Право України. – 1997. - № 12. – С. 66-70.
5. Глазырин В.В. Сравнительный анализ законодательства об оплате труда в государствах-участниках СНГ // Право и экономика. – 1996. - № 8.
6. Дієсперов В. До проблеми реформування заробітної плати // Україна: аспекти праці. – 1999. - № 4. – С. 18-22.
7. Жигір А. Особливості організації оплати праці на приватних підприємствах // Україна: аспекти праці. – 1997. - № 5. – С. 18.
8. Законодательство об оплате труда: будет ли введен почасовой минимум? // Журнал российского права. – 2003. - № 6. – С. 128.
9. Квин Е. Сущность заработной платы и особенности ее проявления в Украине // Предпринимательство, хозяйство и право. – 1999. - № 1. – С. 23-28.
10. Колот А. Зарубіжний досвід матеріального стимулювання персоналу // Україна: аспекти праці. – 1998. - № 1. – С. 16-21.
11. Колот А. Нормування праці: значення в ринковій економіці і шляхи вдосконалення // Праця і зарплата. – 1998. - № 17. – С. 20-21.

12. Колот А. Теоретико-методологічні аспекти класифікації й змісту функцій заробітної плати // Україна: аспекти праці. – 2000. - № 6. – С. 15-19.
13. Костишина Т. Еволюція форм заробітної плати в Україні у перехідний період // Україна: аспекти праці. – 1997. - № 8. – С. 22-26.
14. Лаптій І. Оплата праці як соціально-економічна та правова категорія // Право України. – 2005. - № 1. – С. 106-109.
15. Лігум Ю., Куликов Г. Удосконалення державного регулювання оплати праці // Україна: аспекти праці. – 2000. - № 2. – С. 6-8.
16. Ломанов І. Захист заробітної плати: зарубіжний досвід і пропозиції щодо його впровадження в Україні // Праця і зарплата. – 1997. - № 20. – Жовтень.
17. Мандибур В.О., Тимофєєв В.О. Аналіз економічних та правових методів регулювання мінімальної заробітної плати (досвід країн ринкової економіки). – К.: Парламентське вид., 1997. – 86 с.
18. Муравйова Н. Мінімальна заробітна плата – соціальна гарантія чи регулятор тарифної системи? // Праця і зарплата. – 1999. - № 30 (листопад). – С. 8.
19. Павловські Н., Анішина Н. Погодинна оплата праці: проблеми, пошук // Україна: аспекти праці. – 1998. - № 2. – С. 14-18.
20. Палкін Ю., Шпильовий О. Проблеми вдосконалення тарифної системи оплати праці // Україна: аспекти праці. – 1997. - № 3-4. – С. 26-29.
21. Товстенко О., Ломанов І. Мінімальна заробітна плата: функціональна роль і методологічні основи її застосування // Праця і зарплата. – 1997. - № 23. – С. 8-9.
22. Фільштейн Л., Дудіна Н. Використання зарубіжного досвіду з оплати праці в економіці України // Україна: аспекти праці. – 1999. - № 4. – С. 42-44.
23. Харченко М., Воротнікова С. Про гарантії виплати заробітної плати працівникам у разі банкрутства або ліквідації підприємства // Україна: аспекти праці. – 1999. - № 7. – С. 16-21.

Тема 10. Дисциплінарна відповідальність за трудовим законодавством

Теоретична частина

1. Поняття, значення та правове регулювання дисципліни праці.
2. Методи забезпечення дисципліни праці.
3. Поняття і види дисциплінарної відповідальності працівників. Підстава і умови дисциплінарної відповідальності працівників.
4. Порядок застосування дисциплінарних стягнень.
5. Додаткові заходи впливу на порушників трудової дисципліни та їх застосування.

Практична частина

Реферативні повідомлення

1. Правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку.
2. Поняття, підстави, види заохочень і порядок їх застосування.

Вирішити задачу

Інженер Петренко був звільнений з роботи 18 березня 2003 р. за п. 3 ст. 40 КЗпП України за систематичне невиконання обов'язків, покладених на нього трудовим договором.

При розгляді позову про поновлення на роботі в суді з'ясувалося, що за час роботи на підприємстві він дійсно порушував трудову дисципліну, за що адміністрація оголошувала йому догану в жовтні 2002 р., в січні 2001 р., а 12 березня 2003 р. Петренко спізнився на роботу, за що і був звільнений.

Яке рішення повинен винести суд?

Який порядок звільнення за п. 3 ст. 40 КЗпП України?

Тестові завдання

1. У чому полягає суттєва відмінність дисциплінарної відповідальності від інших видів юридичної відповідальності:
 - а) у трудових правовідносинах роботодавець має дисциплінарну владу щодо працівника, а працівник несе дисциплінарну відповідальність саме перед роботодавцем, а не перед державою (державним органом), як це має місце при адміністративній та кримінальній відповідальності;
 - б) дисциплінарна відповідальність працівників настає за порушення трудової дисципліни – невиконання чи неналежне виконання з вини працівника, покладених на нього трудових обов'язків.
2. Укажіть випадки, коли працівник не може бути визнаний винним:
 - а) якщо працівник неналежно виконує свою роботу внаслідок недостатньої кваліфікації або відсутності відповідних умов для її виконання;
 - б) якщо працівник не міг належно виконати роботу у зв'язку з тим, що роботодавець не створив для цього належні умови праці;
 - в) не можна притягати працівника до відповідальності за невиконання незаконного розпорядження роботодавця;
 - г) за відмову працівника виконувати роботу, не передбачену трудовим договором.

ЛІТЕРАТУРА

Нормативна

1. Кодекс законів про працю України // Право України. – 1996. - № 2-3. - Гл. 10.
2. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 р. (із змін. і доп.) // Відомості Верховної Ради України. – 1995. - № 17. – Ст. 121.
3. Про статус суддів: Закон України від 15 грудня 1992 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1993. - № 8. – Ст. 56.
4. Про кваліфікаційну комісію, кваліфікаційну атестацію і дисциплінарну відповідальність суддів судів України: Закон України від 2 лютого 1994 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1994. - № 22. – Ст. 140.
5. Про державну службу: Закон України від 16 грудня 1993 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1993. - № 52. – Ст. 62.
6. Про адвокатуру: Закон України від 19 грудня 1992 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1993. - № 9. – Ст. 62.
7. Про вищу раду юстиції: Закон України від 15 січня 1998 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1998. - № 25. – Ст. 146.
8. Про державні нагороди України: Закон України від 16 березня 2000 р. (із змін. і доп.) // Відомості Верховної Ради України. – 1992. - № 4. – Ст. 15.
9. Дисциплінарний статут прокуратури України: Затв. постановою Верховної Ради України від 6 листопада 1991 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1992. - № 4. – Ст. 15.
10. Положення про почесні звання України: Затверджено Указом Президента України від 29 червня 2001 р. // Урядовий кур'єр. – 2001. – 14 липня.
11. Про відомчі заохочувальні відзнаки: Указ Президента України від 18 листопада 1996 р. // Урядовий кур'єр. – 1996. – 28 листопада.
12. Статут про дисципліну працівників зв'язку: Затв. постановою Кабінету Міністрів України від 30 липня 1996 р. № 877 // ЗП України. – 1996. - № 15. – Ст. 420.
13. Типовые правила внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций: Утв. Пост. Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 20 июля 1984 г. // Бюллетень Госкомтруда СРСР. – 1984. - № 11.
14. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від : листопада 1992 р. № 9 (із змінами, внесеними згідно з постановами Пленуму Верховного Суду України від 1 квітня 1994 р. № 4, від 26 жовтня 1995 р. № 18 та від 25 травня 1998 р. № 15) // Постанова Пленуму Верховного Суду України в кримінальних та цивільних справах. – К., 1995. – С. 373; Вісник Верховного Суду України. – 1998. - № 3.

Основна

1. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. – К.: Вікар, 2003. – 426-449 .
2. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Б.С. Стичинський, І.В. Зуб, В.Г. Ротань. – К.: Видавництво А.С.К., 2003. – С. 628-654.
3. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. – Х.: Консум, 2002. – С. 441-462.
4. Трудове право України: Академічний курс: Підручник / За ред. П.Д. Пилипенка. – К.: Концерн “Видавничий Дім “Ін Юре”, 2004. – С. 346-371.

Додаткова

1. Борисов Б.А. Дисципліна труда // Трудовое право. – 1997. – № 2.
2. Венедиктов В.С. Теоретические проблемы юридической ответственности в трудовом праве. – Х.: Консум, 1995. – 136 с.
3. Дишлюк Н. Мотивація і поведінка людини в сфері праці // Україна: аспекти праці. – 1997. - № 3-4.- С. 9-11.
4. Карлін М. Зміст праці й методологічні проблеми її стимулювання // Україна: аспекти праці. – 1999. - № 1. – С. 19-23.
5. Колганова М. Мотивы и стимулы соблюдения трудовой дисциплины // Трудовое право. – 1999. - № 3. – С. 28-32.
6. Панасюк О. Про “внутрішній трудовий розпорядок” як категорію трудового права // Право України. – 2005. - № 4. – С. 100-104.
7. Скобелкин В.Н. Дисциплинарная и материальная ответственность рабочих и служащих. – Воронеж, 1990. – 223 с.
8. Сыроватская Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства. – М.: Юрид. лит., 1990. – 176 с.
9. Стависский П.Р. Дополнительные меры воздействия в трудовом праве // Советское государство и право. – 1985. - № 5. – С. 68-73.
10. Угрюмова Г. Загальна характеристика дисциплінарної відповідальності і дисциплінарного проступку за українським трудовим правом // Право України. – 2005. - № 5. – С. 78-81.
11. Хуторян Н.Н. Предупреждение нарушений трудовой дисциплины. – К.: Наукова думка, 1992. – 108 с.
12. Хуторян Н.М. Правове регулювання дисципліни праці в новому Кодексі України про працю // У мон.: Удосконалення трудового законодавства в умовах ринку / Відп. ред. Н.М.Хуторян. – К.: Ін Юре, 1999. – С. 103-116.
13. Чиканова Л.А. Правовое регулирование дисциплины труда // Право и экономика. – 1999. - № 4. – С. 52-56.
14. Шерегов С.А. Производственная дисциплина и трудовой распорядок в странах с развитой рыночной экономикой // Труд за рубежом. – 2001. – № 2. – С. 139-154.

Тема 11. Матеріальна відповідальність сторін трудового договору

Теоретична частина

1. Поняття, значення, функції матеріальної відповідальності сторін трудового договору.
2. Підстава та умови матеріальної відповідальності працівників. Її відмінності від цивільно-правової відповідальності.
3. Види матеріальної відповідальності працівників.
4. Підстава, умови і види матеріальної відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові.
5. Відшкодування моральної шкоди у трудових правовідносинах.

Практична частина

Реферативні повідомлення

1. Порядок визначення розміру шкоди, яка підлягає відшкодуванню працівником.
2. Порядок відшкодування шкоди, заподіяної працівником.

Вирішити задачу

Лаборант Воронков, проводячи лабораторні дослідження, підключив прилад до мережі високого напруження, внаслідок чого останній був приведений до повної непридатності. Наказом по інституту Воронкову було оголошено догану, і на нього покладений обов'язок відшкодувати заподіяну шкоду в повному розмірі. Воронков заперечував, вказуючи на те, що прилад він зіпсував випадково, а застосування двох стягнень за один проступок незаконне.

Чи можливе застосування матеріальної відповідальності одночасно з дисциплінарною?

Чи є умисна вина необхідною умовою для покладення на працівника матеріальної відповідальності?

Яку відповідальність може нести Воронков за знищення приладу?

Тестове завдання

Які види матеріальної відповідальності розрізняють і чим вони відрізняються:

- а) залежно від того, хто заподіяв шкоду, розрізняють два види матеріальної відповідальності працівників: індивідуальну та колективну (бригадну) матеріальну відповідальність;
- б) залежно від того, хто заподіяв шкоду, розрізняють два види матеріальної відповідальності сторін трудового договору: відповідальність працівника та відповідальність роботодавця;

- в) кожний із видів матеріальної відповідальності відрізняється один від одного нормативними актами, що їх регулюють, межею матеріальної відповідальності та порядком покриття шкоди;
- г) розрізняють матеріальну відповідальність працівників за заподіяну шкоду роботодавцю та моральну (немайнову) відповідальність роботодавця перед працівником.

ЛІТЕРАТУРА

Нормативна

1. Кодекс законів про працю України // Право України. – 1996. - № 2-3 – Гл. 9.
2. Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостатчею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей: Закон України від 6 червня 1995 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1995. - № 22. – Ст. 173.
3. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності: Закон України від 23 вересня 1999 р. (із змін. і доп.) // Відомості Верховної Ради України. – 1999. - № 46-47. – Ст. 403.
4. Порядок визначення розміру збитків від розкрадання, нестачі, знищення (псування) матеріальних цінностей: Затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 22 січня 1996 р. № 116 (із доповненнями, внесеними постановами Кабінету Міністрів України № 34 від 20 січня 1997 р. та № 1402 від 15 грудня 1997 р.) // ЗП України. – 1996. - № 6. – Ст. 192.
5. О порядке заключения письменных договоров о полной материальной ответственности рабочих и служащих за обеспечение сохранности ценностей, переданных им для хранения или для других целей: Постановление Совета Министров СССР от 3 октября 1977 г. № 889 // СП СССР. – 1977. - № 26. – Ст. 167.
6. Про затвердження Переліку робіт, при виконанні яких може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність, умови її застосування і Типового договору про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність: Наказ Міністерства праці України від 12 травня 1996 р. № 43 // Людина і праця: Інформац. Бюлетень Міністерства праці України. – 1997. - № 1.
7. Об утверждении перечня должностей и работ, замещаемых и выполняемых работниками, с которыми предприятием, учреждением, организацией могут заключаться письменные договоры о полной материальной ответственности за обеспечение сохранности ценностей, переданных им для хранения, обработки, продажи

- (отпуска), перевозки или применения в процессе производства, а также типового договора о полной индивидуальной материальной ответственности: Постановление Государственного Комитета Совета Министров СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных Союзов от 28 декабря 1977 г. № 447/24 // Бюллетень Государственного комитета Совета Министров СССР по труду и социальным вопросам. – 1978. - № 4.
8. Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 29 грудня 1992 р. № 14 (із змінами і доповненнями, внесеними постановою Верховного Суду України від 28 березня 1997 р. № 3) // Право України. – 1993. - № 5,6; Вісник Верховного Суду України. – 1997. - № 2.
 9. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9 (із змінами, внесеними згідно з постановами Пленуму Верховного Суду України від 1 квітня 1994 р. № 4, від 26 жовтня 1995 р. № 18 та від 25 травня 1998 р. № 15) //Постанови Пленуму Верховного Суду України в кримінальних та цивільних справах. – К. – 1995. – С. 373; Вісник Верховного Суду України. – 1998. - № 3.
 10. Відшкодування матеріальної і моральної шкоди та компенсаційні виплати: нормативні акти, роз'яснення, коментарі // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – 1997. - № 9-10. – С. 178-188.

Основна

1. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. – К.: Вікар, 2003. – С. 449-481.
2. Відшкодування матеріальної та моральної шкоди: нормативні акти, роз'яснення, коментарі: Станом на 1 січня 2001 року / Відп. ред. П.І. Шевчук. – К.: Юрінком Інтер, 2001. – 624 с.
3. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Б.С. Сличинський, І.В. Зуб, В.Г. Ротань. – К.: Видавництво А.С.К., 2003. – С. 571-628.
4. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. – Х.: Консум, 2002. – С. 462-492.
5. Трудове право України: Академічний курс: Підручник / За ред. П.Д. Пилипенка. – К.: Концерн “Видавничий Дім “Ін Юре”, 2004. – С. 371-389.
6. Хуторян Н.М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин. – К.: Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2002. – 264 с.

Додаткова

1. Козлова Т.А. Материальная ответственность работника // Трудовое право. – 2003. - № 7. – С. 57-61.
2. Козлова Т.А. Материальная ответственность работодателя // Трудовое право. – 2003. - № 7. – С. 62-69.
3. Плаксин В. Відшкодування моральної шкоди за трудовим правом // Право України. – 1995. - № 2. – С. 14-16.
4. Сергеев В.И. Материальная ответственность подотчетного лица: практические рекомендации // Право и экономика. – 1998. - № 3. – С. 68-73.
5. Стависский П.Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве. – Киев-Одесса: Вища школа, 1982. – 184 с.
6. Стависский П.Р. Материальная ответственность предприятия в трудовых отношениях. – Киев-Одесса: Вища школа, 1987. – 196 с.
7. Стависский П.Р., Чанышева Г.И. Материальная ответственность предприятия и должностных лиц за нарушение обязанности выдачи работнику документов о труде и заработной плате // Правоведение. – 1987. - № 4. – С. 51.
8. Сыроватская Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства. – М.: Юрид. лит., 1990. – 176 с.
9. Хуторян Н.М. Матеріальна відповідальність власника перед працівником // Право України. – 1993. - № 3. – С. 21.
10. Хуторян Н.М. Удосконалення регулювання матеріальної відповідальності працівника перед наймачем // Право України. – 1993. - № 5-6. – С. 29.
11. Чернадчук В. Право на відшкодування моральної шкоди: деякі аспекти // Право України. – 2000. - № 3. – С. 106-109.
12. Эрделевский А.М. Компенсация морального вреда в трудовых отношениях // Трудовое право. – 2003. - № 1. – С. 7-10.

Тема 12. Правове забезпечення охорони праці і здоров'я працівників на виробництві

Теоретична частина

1. Поняття, зміст і гарантії права працюючих громадян на охорону праці за законодавством України.
2. Організація охорони праці на підприємстві.
3. Спеціальні правила охорони праці на важких, небезпечних і шкідливих роботах.
4. Охорона праці жінок, молоді та осіб зі зниженою працездатністю.
5. Розслідування та облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій, пов'язаних з виробництвом.

Практична частина

Реферативні повідомлення

1. Відповідальність за порушення законодавства про охорону праці.
2. Органи нагляду і контролю за охороною праці, їх повноваження.

Вирішити задачу

Хімік-аналітик Скорова відмовлялася пройти інструктаж за правилами роботи із новими реактивами, що надійшли до лабораторії. Вона без поважних причин на інструктажі не була, за що адміністрація оголосила їй догану, Наступного дня після цього при змішуванні реактивів у Скорової в руках вибухнула Колба, і вона отримала великі опіки.

Назвіть і проаналізуйте склад правопорушень за цим випадком.

Чи несе власник відповідальність за цей нещасний випадок? А. Скорова?

Про який вид відповідальності йдеться?

Тестове завдання

Обов'язки працівника з питань охорони праці:

- а) знати і виконувати норми з охорони праці;
- б) уміти користуватися засобами колективного захисту;
- в) проходити періодичні медичні огляди;
- г) додержуватись зобов'язань з охорони праці, що перебачені угодою чи трудовим договором;
- д) особисто вживати заходів щодо усунення загрози своєму життю і здоров'ю або життю і здоров'ю оточуючих.

ЛІТЕРАТУРА

Нормативна

1. Кодекс законів про працю України // Право України. – 1996. - № 2-3 – Гл. 11-13.
2. Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 р. (в ред. Закону України від 21 листопада 2002 р.) // Відомості Верховної Ради України. – 2003. - № 2. – Ст. 10.
3. Про використання ядерної енергії та радіаційну безпеку: Закон України від 8 лютого 1995 р. // Відомості Верховної Ради України.– 1995. - № 12. – Ст. 81.
4. Про пожежну безпеку: Закон України від 17 грудня 1993 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1994. - № 5. – Ст. 21.
5. Про забезпечення санітарного та епідеміологічного благополуччя населення: Закон України від 24 лютого 1994 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1994. - № 27. – Ст. 218.

6. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві і професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності: Закон України від 23 вересня 1999 р. (із змін. і доп.) // Відомості Верховної Ради України. – 1999. - № 46-47. – Ст. 403.
7. Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організації роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2004-2005 р. // Урядовий кур'єр. – 2004. – 19 травня.
8. О внесении изменений в Закон Украины «Об охране труда»: Закон Украины // Юридический вестник. – 2003. - № 1. – С. 5-22.
9. Положення про робоче місце інваліда і про порядок працевлаштування інвалідів: Затв. постан. Кабінету Міністрів України від 3 травня 1995 р. № 31 ЗП України. – 1995. - № 7. – Ст. 181.
10. Порядок організації та проведення медико-соціальної експертизи втрати працездатності: Затв. Постан. Кабінету Міністрів України від 4 квітня 1994 р. № 221 // ЗП України. – 1994. - № 8. – Ст. 190.
11. Положення про порядок накладення штрафів на підприємства, установи і організації за порушення нормативних актів про охорону праці: Затв. Постан. Кабінету Міністрів України від 17 вересня 1993 р. № 754 // ЗП України. – 1994. - № 1. – Ст. 24.
12. Положення про Державний департамент з нагляду за охороною праці: Затв. постан. Кабінету Міністрів України від 6 червня 2000 р. № 925 // Законодавство України про працю: Збірник нормативно-правових актів. – Х.: ТОВ “Одіссей”, 2004. – С. 581.
13. Положення про порядок розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві: Затв. постан. Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2001 р. № 1094 // Урядовий кур'єр. – 2001. – 19 вересня.
14. Типове положення про комісію з питань охорони праці підприємства: Затв. наказом Державного комітету України по нагляду за охороною праці від 3 серпня 1993 р. № 72 // Кодекс законів про працю України з постатейними матеріалами. – К.: Юрінком Інтер, 1997. – С. 611.
15. Типове положення про роботу уповноважених трудових колективів з питань охорони праці: Затв. наказом Державного комітету України по нагляду за охороною праці від 28 грудня 1993 р. № 135 // Кодекс законів про працю України з постатейними матеріалами. – К.: Юрінком Інтер, 1997. – С. 652.
16. Порядок розробки та затвердження власником нормативних актів про охорону праці, які діють на підприємстві: Затв. наказом Державного комітету України по нагляду за охороною праці від 21 грудня 1993 р. // Праця і зарплата. – 1994. - № 17.
17. Перелік важких робіт та робіт із шкідливими умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок: Затверджений наказом

- Міністерства охорони здоров'я України від 29 грудня 1993 р. № 256 // Законодавство України про охорону праці: Зб. Нормативних актів. – К., 1995. – Т. 3. – С. 61.
18. Перелік важких робіт і робіт зі шкідливими умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх: Затв. наказом Міністерства охорони здоров'я України від 31 березня 1994 р. № 46 // Ін форм. Бюлетень Українського державного центру правової інформації. – 1994. - № 18.
19. Про практику розгляду судами цивільних справ за позовами про відшкодування шкоди: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 27 березня 1992 р. № 6 (із змінами, внесеними постановою Пленуму від 30 вересня 1994 р. № 11) // Постанови Пленуму Верховного Суду України в кримінальних та цивільних справах. – К., 1995. – С. 310.
20. Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 31 березня 1995 р. № 4 // Зб. Постанов Пленуму Верховного Суду України. 1965-1995. – К., 1995. – Ч. 1. – С. 31.

Основна

1. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. – К.: Вікар, 2003. – С. 481-514.
2. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Б.С. Стичинський, І.В. Зуб, В.Г. Ротань. – К.: Видавництво А.С.К., 2003. – С. 654-769.
3. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. – Х.: Консум, 2002. – С. 395-441.
4. Трудове право України: Академічний курс: Підручник / За ред. П.Д. Пилипенка. – К.: Концерн “Видавничий Дім “Ін Юре”, 2004. – С. 389-436.

Додаткова

1. Кравцов Д. Нещасний випадок виробничого характеру: істотні ознаки та відмінності від суміжних понять // Право України. – 2002. - № 12. – С. 108-111.
2. Медведев А.Ю. Сущность и проблемы новой системы социального страхования от несчастных случаев на производстве // Правоведение. – 2000. - № 2. – С. 181-187.
3. Никольская Г.К. Новые тенденции в использовании труда женщин // Труд за рубежом. – 2002. - № 3. – С. 52-70.
4. Плаксин В. Відшкодування моральної шкоди по трудовому праву // Право України. –1995. - № 2. – С. 14-16.
5. Проблеми охорони праці в Україні. – К., 1999. – 177 с.

6. Свистельников М. Праця дітей, які не досягли 16-річного віку, потребує правильного врегулювання // Право України. – 1998. - № 4.
7. Севастьянов Г.М., Штефанов Б.И. Охрана труда. Труд женщин. Труд молодежи. – М., 1990.
8. Труд детей: где и когда он полезен // Человек и труд. – 1998. - № 9. – С. 35-39.
9. Чубар Л. Права жінок в Україні як об'єкт правового захисту // Право України. – 2000. - № 5. – С. 12-14.
10. Охрана здоровья и компенсации работникам при несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях (опыт США) // Труд за рубежом. – 2002. - № 1. – С. 64-76.
11. Шамшина І. Організаційно-правові питання юридичної відповідальності працівників у сфері охорони праці // Право України. – 2001. - № 9. – С. 54-56.

Тема 13. Порядок розгляду індивідуальних трудових спорів

Теоретична частина

1. Поняття, види і причини виникнення трудових спорів.
2. Органи, що розглядають трудові спори. Принципи розгляду індивідуальних трудових спорів.
3. Організація і компетенція комісії по трудових спорах (КТС). Порядок і строки розгляду трудових спорів у КТС.
4. Розгляд індивідуальних трудових спорів в суді.
5. Виконання судових рішень у трудових спорах. Порядок поновлення працівника на роботі.

Практична частина

Реферативні повідомлення

1. Особливості розгляду трудових спорів деяких категорій працівників (суддів, прокурорсько-слідчих працівників, а також працівників навчальних, наукових та інших установ прокуратури, які мають класні чини).
2. Процесуальні особливості розгляду трудових спорів судом.

Вирішити задачу

До компетенції яких органів входить розгляд наступних спорів:

- про поновлення на роботі за заявою працівника, звільненого за результатами випробування;
- між працівниками і профкомом про розмір допомоги в разі тимчасової непрацездатності;

- за заявою працівника про визнання недійсними умов трудового договору, що суперечать законодавству про працю;
- між власником і профкомом про перегляд і введення нових норм виробітку;
- між працівниками швейної фабрики і директором фабрики про невиплату заробітної плати за два місяці?

Тестове завдання

У який строк підлягає виконанню роботодавцем рішення КТС:

- а) у триденний строк по закінченні десяти днів, передбачених на його оскарження;
- б) підлягає негайному виконанню у триденний термін;
- в) підлягає негайному виконанню, при поновленні на роботі незаконно переведеного на іншу роботу працівника;
- г) якщо рішення КТС оскаржено до суду, воно не підлягає виконанню до винесення судом рішення по справі і набрання ним законної сили.

ЛІТЕРАТУРА

Нормативна

1. Конституція України. Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року. – К., 1996.
2. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. // Право України. – 1996. - № 2-3 – Гл. 15.
3. Про судоустрій України: Закон України від 7 лютого 2002 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2002. - № 27-28. – Ст. 180.
4. Про державне мито: Декрет Кабінету Міністрів України від 21 січня 1993 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1993. - № 13. – Ст. 113.
5. про практику застосування Конституції України при здійсненні правосуддя: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 1 листопада 1996 р. № 9 // Юридичний вісник України. – 1996. - № 48.
6. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9 (із змінами, внесеними згідно з постановою Пленуму Верховного Суду України від 1 квітня 1994 р. № 4, від 26 жовтня 1995 р. № 18 та від 25 травня 1998 р. № 15) // Вісник Верховного Суду України. – 1998. - № 3.
7. Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 29 грудня 1992 р. № 14 // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – 2004. - № 1.
8. Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 31 березня 1995 р. № 4 // Збірник постанов Пленуму Верховного Суду України. 1965 – 1985. – К., 1995. – Ч. 1. – С. 31.

Основна

1. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. – К.: Вікар, 2003. – С. 550-573.
2. Грузінова Л.П. Трудові спори: Навч. посібник / Міжрегіональна академія управління персоналом. – К.: МАУП, 2002. – 104 с.
3. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Б.С. Сличинський, І.В. Зуб, В.Г. Ротань. – К.: Видавництво А.С.К., 2003. – С. 795-837.
4. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. – Х.: Консум, 2002. – С. 492-516.
5. Трудове право України: Академічний курс: Підручник / За ред. П.Д. Пилипенка. – К.: Концерн “Видавничий Дім “Ін Юре”, 2004. – С. 436-453.
6. Бурак В.Я. Трудові спори: порядок їх вирішення в Україні. – К.: Знання, КОО, 2003. – 382 с.

Додаткова

1. Васильев С.В. Судопроизводство по делам о возмещении вреда, причиненного жизни и здоровью гражданина при исполнении им трудовых обязанностей: Учебное пособие. – Х.: Факт, 1999. – 184 с.
2. Вишневецька С. Строки в трудовому праві. – Чернівці: Рута, 1996. – 208 с.
3. Давиденко Г. Зміни порядку розгляду індивідуальних трудових спорів // Право України. – 1992. - № 7.
4. Давиденко Г.І. Розгляд судами спорів, пов'язаних з укладенням, зміною і припиненням трудового договору // Вісник Верховного Суду України. – 1997. - № 3. – С. 35-36.
5. Коссак С.М. Підвідомчість суду трудових спорів. – Львів: Світ, 1998. – 32 с.
6. Куренной А.М., Миронов В.И. Практический комментарий к законодательству о трудовых спорах. – М.: Дело, 1997. – 384 с.
7. Лазор В. Регулювання строків позовної давності при вирішенні індивідуальних трудових спорів // Право України. – 2003.- № 8. – С. 78-80.
8. Лейнеманн В. Система судов по трудовым спорам в Германии // Законодательство и экономика. – 1997. - № 9-10.
9. Снигирева И.О., Коршунов Ю.Н. Комментарий законодательства о рассмотрении индивидуальных трудовых споров: Постатейный комментарий к главам 60 и 61 раздела XIII Трудового кодекса Российской Федерации. – М.: Издание г-на Тихомирова М.Ю., 2002. – 114 с.
10. Ставцева А.И. Трудовые споры по отдельным категориям судебных дел // Право и экономика. – 1998. - № 6. – С. 93-102.

11. Толкунова В.Н. Трудовые споры и порядок их разрешения. – М.: Юристь, 1996.
12. Трудовые споры: Сборник законодательных и нормативных актов. – Запорожье: Полиграф, 2002. – 154 с.
13. Трудові спори: законодавство, коментар, судова практика: Законодавство наводиться станом на 15 січня 200 р. / В.А. Скоробагатько, М.І. Феदिшин (упоряд.). – К.: Істина, 2000. – 432 с.
14. Чанишева Г.І., Фадєєнко А.Ф. Розгляд судами справ у спорах, що виникають з трудових правовідносин (окремі питання) // Право України. – 1998. - № 8. – С. 58-63.
15. Ярьсько А. Поліпшення механізму розгляду індивідуальних трудових спорів // Право України. – 2000. - № 10.
16. Ярьсько А. Доцільність функціонування комісій по трудових спорах // Право України. – 1998. - № 4. – С. 53-55, 66.
17. Юшко А. Розгляд судами спорів, викликаних реорганізацією підприємства // Право України. – 1998. - № 9.

Тема 14. Правове регулювання соціального партнерства в Україні

Теоретична частина

1. Соціальне партнерство: поняття та історія його виникнення.
2. Законодавство України про соціальне партнерство у сфері праці.
3. Сторони соціального партнерства та їх представники.
4. Організаційно-правові форми соціального партнерства у сфері праці.

Практична частина

Реферативні повідомлення

1. Зарубіжний досвід соціального партнерства: загальна характеристика.
2. Акти соціального партнерства та їх юридична природа.

Практичні завдання

1. У світі відомі дві моделі соціального партнерства – трипартизм і біпартизм. Поясніть їх сутність, наведіть приклади зарубіжних країн, в яких застосовуються ці моделі. Яка модель соціального партнерства застосовується в Україні? Обґрунтуйте свої висновки посиланнями на законодавчі акти.

2. ЦК профспілки трудящих металургійної і гірничодобувної промисловості України виступив з ініціативою початку колективних переговорів з розробки і укладення Галузевої угоди гірничо-

металургійного комплексу України на 2004-2005 роки. Сторону власників підприємств, установ, організацій галузі під час переговорів представляли Міністерство промислової політики України, Фонд державного майна України, виробничі об'єднання. Після завершення переговорів і розробки проекту колективної угоди виникла низка питань: *хто має підписати угоду від сторони власників та працівників? Коли угода набуває чинності – з моменту підписання її уповноваженими представниками сторін чи реєстрації Міністерством праці та соціальної політики України? Яка сфера дії укладеної угоди?*

Тестове завдання

На семінарському занятті студент стверджував, що соціальне партнерство охоплює як дії щодо прийняття зобов'язань в соціально-трудовій сфері, так і діяльність у спільному здійсненні прийнятих зобов'язань. Як на ваш погляд, чи вірне твердження студента? Аргументуйте свою відповідь:

- а) так;
- б) ні.

ЛІТЕРАТУРА

Нормативна

1. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 року (із змін. і доп.) // Відомості Верховної Ради України. – 1993. - № 36. – Ст. 361.
2. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 р. (із змін. і доп.) // Відомості Верховної Ради України. – 1999. - № 45. – Ст. 397.
3. Про організації роботодавців: Закон України від 24 травня 2001 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2001. - № 32. – Ст. 171.
4. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 р. (із змін. і доп.) // Відомості Верховної Ради України. – 1995. - № 17. – Ст. 121.
5. Про порядок вирішення трудових спорів (конфліктів): Закон України від 3 березня 1998 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1998. - № 34. – Ст. 227.
6. Положення про Національну раду соціального партнерства: Затверджене Указом Президента України від 28 травня 1993 р. // Голос України. – 1993. – 15 грудня.
7. Положення про Національну службу посередництва і примирення. Затверджене Указом Президента України від 17 листопада 1998 р. № 1258/98 // Праця і зарплата. – 1998. - № 23. – С. 6.
8. Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організації роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2004-2005 роки // Урядовий кур'єр. – 2004. – 19 травня.

Основна

1. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. – К.: Вікар, 2003. – С. 573-592.
2. Трудове право України: Академічний курс: Підручник / За ред. П.Д. Пилипенка. – К.: Концерн “Видавничий Дім “Ін Юре”, 2004. – С. 120-126.

Додаткова

1. Базилюк А. Соціальне як засіб вирішення соціально-економічних проблем // Україна: аспекти праці. – 1997. - № 1. – С. 22-25.
2. Богуцька Л. Соціальне партнерство в Бельгії // Профспілки України. – 2003. - № 6. – С. 51-54.
3. Борисов В. Социальное партнерство в России: специфика или подмена понятий // СОЦИС. – 2001. - № 5. – С. 56.
4. Дубровський І.М. Соціальне партнерство: Учбово-методичні матеріали до курсу. – Харків, 1999. – 119 с.
5. Жернаков В. Соціально-трудова відносина: поняття, суб’єкти, правове регулювання // Право України. – 1999. - № 10. – С. 41-45.
6. Заржицький О., Башмаков В. На шляху до соціального партнерства // Право України. – 1997. - № 6.- С. 62.
7. Михеев В.А. Основы социального партнерства: теория и политика: Учеб. Для вузов. – М.: Экзамен, 2001. – 448 с.
8. Новиков В.М. Соціальне партнерство за принципом трипартизму // Політика і час. – 1997. - № 12.
9. Осовий Г. Система соціального партнерства і механізми регулювання трудових відносин в Ірландії // Україна: аспекти праці. – 1999. - № 2. – С. 33-36.
10. Покотило В.М. Становлення соціального партнерства в Україні в світлі проблеми кодифікації трудового законодавства // Конституція України та проблеми систематизації законодавства. Збірник наукових праць. Вип. 5. – К., 1999. – С. 292-305.
11. Правовые основы социального партнерства. – М.: Профиздат, 1998. – 251 с.
12. Соціально-трудова відносина: оцінка і напрямок удосконалення: Зб. Наукових праць / НАН України, Ін-т економ. пром-сті. Відп. ред. О.І. Амоша. – Донецьк: ІЕП НАН України, 1997. – 159 с.
13. Українець С. Соціально-трудова відносина в Україні: зміст і розвиток // Україна: аспекти праці. – 1999. - № 3. – С. 35-41.
14. Українець С. Соціальне партнерство в Україні: перспективи законодавчого регулювання // Україна: аспекти праці. – 1998. - № 2. – С. 22-25.
15. Чанишева Г.І. Колективні відносина у сфері праці: теоретико-правовий аспект. – Одеса: Юрид. літ., 2001.
16. Щеглова С.Н. Социальное партнерство в сфере трудовых отношений. – М.: Профиздат, 1995. – 112 с.

Тема 15. Колективний договір: сторони, зміст, порядок укладення, зміни і контроль за його виконанням

Теоретична частина

1. Загальна характеристика законодавства про колективні угоди і колективні договори.
2. Поняття і сторони колективного договору, порядок його укладення.
3. Зміст і структура колективного договору.
4. Колективні переговори. Порядок вирішення розбіжностей, що виникають під час ведення колективних переговорів.
5. Відповідальність за порушення колективних договорів.

Практична частина

Реферативні повідомлення

1. Правове регулювання колективних трудових відносин.
2. Історія виникнення колективних договорів і етапи їх розвитку в Україні.

Вирішити задачу

При обговоренні проекту колективного договору на 2004-2005 рр. На одному з державних підприємств між сторонами – власником і виборним органом первинної профспілкової організації виникла суперечка. Одним із розділів колективного договору “Надбавки і доплати” було передбачено, що за виконання обов’язків тимчасово відсутнього працівника і за суміщення професій і посад на підприємстві встановлюється доплата в розмірі 30 % тарифної ставки (окладу).

Виборний орган первинної профспілкової організації заперечував такий розмір, посилаючись на Генеральну угоду, укладену на 2004-2005 рр., де для такого виду доплати передбачено розмір до 100 % посадового окладу чи тарифної ставки відсутнього працівника.

Власник пояснив, що встановити розмір 30 % прийшла вказівка міністерства. Голова виборного органу первинної профспілкової організації заявив, що Генеральна угода має вищу юридичну силу, оскільки однією із сторін виступає Кабінет Міністрів України.

Сторони звернулися до юрисконсульта підприємства за роз’ясненням.

Підготуйте відповідь.

Тестове завдання

Коли колективний договір набирає чинності:

- а) з дня його підписання представниками сторін;
- б) з дня повідомної реєстрації;
- в) з дня, зазначеного у колективному договорі;
- г) з моменту його схвалення.

ЛІТЕРАТУРА

Нормативна

1. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. // Право України. – 1996. - № 2-3 – Гл. 2.
2. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 року (із змін. і доп.) // Відомості Верховної Ради України. – 1993. - № 36. – Ст. 361.
3. Господарський кодекс України від 16 січня 2003 р. // Офіційний вісник України. – 2003. - № 11. – Ст. 462.
4. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 р. (із змін. і доп.) // Відомості Верховної Ради України. – 1995. - № 17. – Ст. 121.
5. Положення про порядок повідомної реєстрації галузевих і регіональних угод, колективних договорів: Затв. пост. Кабінету Міністрів України від 5 квітня 1994 р. № 225 // ЗП України. – 1994. - № 8. – Ст. 193.
6. Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організації роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2004-2005 роки // Урядовий кур'єр. – 2004. – 19 травня.

Основна

1. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. – К.: Вікар, 2003. – С. 653-669.
2. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Б.С. Сличинський, І.В. Зуб, В.Г. Ротань. – К.: Видавництво А.С.К., 2003. – С. 83-116.
3. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. – Х.: Консум, 2002. – С. 145-178.
4. Трудове право України: Академічний курс: Підручник / За ред. П.Д. Пилипенка. – К.: Концерн “Видавничий Дім “Ін Юре”, 2004. – С. 120-153.

Додаткова

1. Акопова Е.М., Еремина С.Н. Договоры о труде. – Ростов н/Д: Феникс, 1995. – 464 с.
2. Анисимов А.Л. Коллективные договоры и соглашения и их социально-правовое значение // Трудовое право. – 2003. - № 1. – С. 17-23.
3. Коршунов Ю. Коллективный договор в условиях рыночной экономики // Хозяйство и право. – 1992. – № «. – С. 18-25.
4. Лосиця І. Колективний договір в нових умовах господарювання // Право України. – 1997. - № 5. – С. 73-76.
5. Стадник М.П. Проблеми розвитку законодавства про колективні договори та угоди // У мон.: Удосконалення трудового законодавства в умовах ринку / Відп. ред. Н.М.Хуторян. – К.: Ін Юре, 1999. – С.7-16.
6. Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект: Монографія. – О.: Юридична література, 2001. – 328 с.
7. Шебанова А.И. Соглашения и коллективные договоры в условиях формирования рыночных отношений // Государство и право. – 1993. - № 5. – С. 69-80.

Тема 16. Порядок розгляду колективних трудових спорів

Теоретична частина

1. Поняття, предмет і сторони колективних трудових спорів.
2. Порядок формування і затвердження вимог найманих працівників.
3. Порядок вирішення колективного трудового спору примирною комісією. Правовий статус посередника.
4. Порядок діяльності трудового арбітражу.
5. Національна служба посередництва і примирення: функції, повноваження.

Практична частина

Реферативні повідомлення

1. Юридична практика зарубіжних країн у сфері вирішення трудових спорів.
2. Проблеми правового регулювання колективних трудових спорів.

Вирішити задачу

Знайдіть правильну відповідь:

Рішення трудового арбітражу про вирішення колективного трудового спору (конфлікту):

1. Є обов'язковим для виконання, якщо сторони колективного трудового спору (конфлікту) попередньо уклали про це відповідну угоду.
2. Є обов'язковим для виконання сторонами колективного трудового спору (конфлікту).
3. Є обов'язковим для виконання сторонами колективного трудового спору (конфлікту), якщо воно погоджено з територіальним органом Національної служби посередництва і примирення.
4. Носить для сторін колективного трудового спору (конфлікту) характер рекомендації.
5. Є обов'язковим для виконання, якщо сторони колективного трудового спору (конфлікту) додатково затвердили це рішення.

Тестове завдання

Який порядок формування примирної комісії, органу, призначеного для вироблення рішення, що може задовольнити сторони колективного трудового спору (конфлікту), та який складається із представників сторін:

а) примирна комісія утворюється за ініціативою однієї із сторін на виробничому рівні – у триденний, на галузевому чи територіальному рівні – у п'ятиденний, на національному рівні – у десятиденний строк з моменту виникнення колективного трудового спору (конфлікту) з однакової кількості представників сторін;

б) порядок визначення представників до примирної комісії визначається кожною із сторін колективного трудового спору (конфлікту) самостійно;

в) якщо сторони не знайшли компромісного рішення, за спільним вибором сторін визначається незалежний посередник – особа, яка сприяє встановленню взаємодії між сторонами, проведенню переговорів, бере участь у виробленні примирною комісією взаємоприйняттого рішення;

г) якщо ж з допомогою незалежного посередника не вдалося ліквідувати розбіжність, тобто домогтися результату, сторони колективного трудового спору звертаються до господарського суду.

ЛІТЕРАТУРА

Нормативна

1. Конституція України. Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року. – К., 1996. – Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. // Право України. – 1996. - № 2-3 – Гл. 15.
3. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 3 березня 1998 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1998. - № 34. – Ст. 227.
4. Положення про Національну раду соціального партнерства: Затверджене Указом Президента України від 28 травня 1993 р. // Голос України. – 1993. – 15 грудня.
5. Положення про Національну службу посередництва і примирення. Затверджене Указом Президента України від 17 листопада 1998 р. № 1258/98 // Праця і зарплата. – 1998. - № 23. – С. 6.
6. Положення про арбітра: Затв. наказом Національної служби посередництва і примирення від 11 листопада 1999 р. № 105 // Бюлетень національної служби посередництва і примирення. – 2001. - № 4. – С. 11-13.
7. Положення про порядок визначення сторін колективного трудового спору (конфлікту), формування вимог найманих працівників або профспілки, розгляду вимог найманих працівників або профспілки, прийняття рішення про вступ в колективний трудовий спір (конфлікт) на підприємствах, в установах чи організаціях, на яких проводиться процедура відновлення платоспроможності або визнання їх банкрутом: Затв. наказом Національної служби посередництва і примирення від 27 жовтня 2003 р. № 493 // Юридичний вісник України. – 2003. - № 11.
8. Положення про порядок здійснення Національною службою посередництва і примирення посередництва в запобіганні виникненню колективних трудових спорів (конфліктів) та сприянні їх своєчасному вирішенню: Затверджено наказом Національної служби посередництва і примирення від 2 лютого 2004 р. № 9 // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2004. - № 2. – С. 42-51.

9. Положення про порядок підготовки і прийняття рішення трудового арбітражу при вирішенні колективного трудового спору (конфлікту): Затв. наказом Національної служби посередництва і примирення від 20 вересня 1999 р. № 88 // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2001. - № 4. – С. 16-17.
10. Положення про порядок проведення примирних процедур по вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів): Затверджено наказом Національної служби посередництва і примирення від 24 квітня 2001 р. № 92 // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2001. - № 1. – С. 21-51.
11. Положення про порядок реалізації рішень примирних органів (примирної комісії, примирної комісії за участю незалежного посередника, трудового арбітражу), рішень Національної служби посередництва і примирення по вирішенню колективного трудового спору (конфлікту), угод про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) під час страйку та здійснення контролю за їх реалізацією: Затверджено наказом Національної служби посередництва і примирення від 20 жовтня 2003 р. № 481 // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2003. - № 11.
12. Положення про порядок реєстрації Національною службою посередництва і примирення висунутих найманими працівниками вимог та колективних трудових спорів (конфліктів): Затв. наказом Національної служби посередництва і примирення від 8 січня 2003 р. № 4. // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2003. - № 3. – С. 26-31.
13. Положення про трудовий арбітраж: Затверджено наказом Національної служби посередництва і примирення від 4 травня 1999 р. № 37 // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2001. - № 4. С. 14-16.
14. Положення про порядок підготовки і прийняття рішення Національною службою посередництва і примирення по колективному трудовому спору (конфлікту) у разі звернення сторін колективного трудового спору (конфлікту) по сприяння у його вирішенні: Затверджене наказом Національної служби посередництва і примирення від 5 червня 2000 р. № 42 // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2001. - № 6. – С. 48-49.
15. Положення про порядок підготовки і прийняття рішення трудового арбітражу при вирішенні колективного трудового спору (конфлікту): Затверджене наказом Національної служби посередництва і примирення від 30 вересня 1999 р. № 88 // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – 2004. - № 1.
16. Положення про порядок перевірки повноважень представників сторін колективного трудового спору (конфлікту): Затв. наказом Національної служби посередництва і примирення від 31 травня

- 2000р. // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2001. - № 2. – С. 18-26.
17. Положення про порядок формування і затвердження вимог найманих працівників або профспілки: Затверджене наказом Національної служби посередництва і примирення від 13 травня 2003 р. № 192 // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2003. - № 6.
 18. Положення про примирну комісію: Затверджено наказом Національної служби посередництва і примирення від 4 травня 1999 р. № 72 // Юридичний вісник України. – 2000. - № 11.
 19. Правила етики посередника (незалежного посередника): Затверджено наказом Національної служби посередництва і примирення від 24 січня 2001 р. // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – 2002. - № 4.
 20. Регламент роботи примирної комісії по розгляду і вирішенню колективного трудового спору (конфлікту): Затверджене наказом Національної служби посередництва і примирення від 28 лютого 2002 р. № 91 // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – 2004. - № 1.
 21. Регламент роботи трудового арбітражу по розгляду і вирішенню колективного трудового спору (конфлікту): Затверджене наказом Національної служби посередництва і примирення від 28 лютого 2002 р. № 92 // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2002. - № 3.

Основна

1. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. – К.: Вікар, 2003. – С. 669-695.
2. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. – Х.: Консум, 2002. – С. 516-527.
3. Трудове право України: Академічний курс: Підручник / За ред. П.Д. Пилипенка. – К.: Концерн “Видавничий Дім “Ін Юре”, 2004. – С. 453-470.

Додаткова

1. Абрамова О. Законодательство государств СНГ о коллективных трудовых спорах // Трудовое право. – 2000. - № 3. – С. 13-21.
2. Беззубко Л.В., Головка А.Н., Кирнос А.И. Теория и практика разрешения трудовых конфликтов. – Луганск, 2002. – 220 с.
3. Бурак В.Я. Трудові спори: порядок їх вирішення в Україні. – К.: Знання, КОО, 2003. – 382 с.
4. Герасимова Е.С. Коллективные трудовые споры: законодательство и практика // Право и Экономика. – 1997. - № 23-24. – С. 21-26.

5. Грузінова Л.П. Трудові спори: Навч. посібник / Між регіон. Академія управління персоналом. – К.: МАУП, 2002. – 104 с.
6. Дедов И. Примирение, посредничество и арбитраж при разрешении коллективных трудовых споров в США // Законодательство и экономика. – 1994. - № 19-20.
7. Довідник термінів та понять, що стосуються вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): На допомогу працівникам Національної служби посередництва і примирення / Національна служба посередництва і примирення. – К., 1999. – 220 с.
8. Запара С. Генезис юридичного змісту поняття “колективні трудові спори (конфлікти)” // Право України. – 2003. - № 8. – С. 113-117.
9. Запара С. Працівники як об’єкти трудових правовідносин при вирішенні колективного трудового спору // Право України. – 2004. - № 5. – С. 87-89.
10. Зубкова А. Коллективные споры и способы их разрешения // Хозяйство и право. – 1997. - № 11.
11. Как в США разрешают трудовые конфликты? // Человек и труд. – 1994. - № 10. – С. 12-17.
12. Кильдеев А.Х., Сафонов В.А. Проблемы правового регулирования коллективных трудовых споров // Правоведение. – 1995. - № 3. – С. 15-21.
13. Киселев И.Я. Разрешение трудовых конфликтов (западный опыт) // Социалистический труд. – 1991. - № 1. – С. 21-27.
14. Кодекс Законів про працю України: Науково-практичний коментар / Кер. Авт. Кол. В.І. Прокопенко. – Х.: Консул, 2003. – 832 с.
15. Миронов В.К. Право на забастовку как новый институт трудового права стран Восточной Европы // Вестник МГУ. Право. – 1998. - № 2.
16. Миронов В.К. Порядок разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) в странах Восточной Европы // Вестн. МГУ. Право. – 1997. - № 2.
17. Трудовые споры: Сб. законодательных и нормативных актов. – Запорожье: Полиграф, 2002. – 154 с.
18. Трудові спори: законодавство, коментар, судова практика: Законодавство наводиться станом на 15 січня 2000 р. / В.А. Скоробагатько (упоряд.), М.І. Федішин (упоряд.). – К.: Істина, 2000. – 432 с.
19. Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект. – Одеса: Юрид. літ., 2001. – 328 с.

IV. ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОГО ОПРАЦЮВАННЯ

Тема 1. *Поняття і значення основних принципів трудового права*

Теоретична частина

1. Поняття і значення основних принципів трудового права.
2. Класифікація принципів трудового права.
3. Принципи правового регулювання індивідуальних трудових відносин.
4. Принципи правового регулювання колективних трудових відносин.
5. Зміст і конкретизація основних принципів трудового права.

Методичні вказівки

Студентам необхідно уявити поняття правових принципів. У теорії права під правовими принципами розуміються керівні ідеї, які виражають суть, основні властивості та загальну спрямованість розвитку правових норм у межах всієї системи права або її окремих галузей чи інститутів. Термін “принцип” походить від лат. *Principium* – основа. Принцип – це те, що лежить в основі певної теорії науки (Словник іншомовних слів. – К., 1974. – С. 547).

Принципи правового регулювання праці можуть бути закріплені в законі, а можуть і не закріплюватися в останньому. Саме це й зумовлює різні підходи вчених-правознавців до визначення їх кількості та формулювання. Відтак, у науці немає єдності в розумінні цієї категорії. Існують різні точки зору: одні автори розуміють під принципами права тільки керівні ідеї і виводять їх зі смислу правових норм, інші вважають, що вони обов'язково повинні бути ще закріплені в цих нормах. Поширеним також є ототожнення правових принципів і суб'єктивних прав, обов'язків, тобто принципи трудового права пов'язуються в основному із змістом статті 2 КЗпП, що визначала раніше основні трудові права і обов'язки працівників, а в редакції Закону України від 5 липня 1995 р. – основні трудові права працівників. Студенти повинні розглянути висловлені в літературі думки, обґрунтувати власну точку зору.

Правові принципи важливі для нормотворчої і правозастосовчої діяльності. Вони виступають тим правовим орієнтиром, виходячи з якого законодавець формулює галузеві норми, вносить зміни і доповнення в діючі нормативно-правові акти. Правові принципи допомагають глибше усвідомити значення конкретних норм і визначають тенденції розвитку законодавства.

Професор О.В. Смірнов вважає, що під принципами трудового права слід розуміти закріплені в чинному законодавстві основоположні керівні засади (ідеї), що виражають суть норм трудового права і головні напрями політики держави в галузі правового регулювання суспільних

відносин, пов'язаних з функціонуванням ринку праці, застосуванням і організацією найманої праці (Трудове право: Учебник / Отв. Ред. проф. О.В. Смирнов. – М.: Статус ЛТД+, 1996. – С. 23).

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

- 1) що виражають політику держави в галузі правового регулювання ринку праці та ефективної зайнятості (н-д, свобода трудового договору);
- 2) що містять керівні засади в галузі встановлення умов праці (н-д, єдність і диференціація умов праці);
- 3) що визначають правове регулювання застосування умов праці (н-д, договірний характер праці);
- 4) що відображають головні напрями правової політики в галузі охорони здоров'я на виробництві та захисту трудових прав працівників (н-д, забезпечення охорони здоров'я).

За сферою дії правові принципи поділяються на загальноправові, галузеві, внутрішньогалузеві, міжгалузеві.

Виходячи з того, що предмет трудового права складають індивідуальні та колективні трудові відносини, видається можливим класифікувати принципи трудового права на принципи правового регулювання індивідуальних та принципи правового регулювання колективних трудових відносин.

Опрацювавши рекомендовану літературу, студентам необхідно назвати ці принципи і розкрити їх зміст, а також заповнити відповідну таблицю.

Основні принципи трудового права закріплені в Конституції України та інших найважливіших законодавчих актах. Головним принципом, проголошеним у Конституції України, є принцип верховенства права. Цей принцип виступає загальним для всіх галузей права і є головним орієнтиром у законотворчій і правозастосовчій діяльності.

У ст. 43 Конституції України закріплено принцип свободи праці: «Кожний має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується». У цій же статті говориться про заборону використання примусової праці: «Використання примусової праці забороняється. Не вважається примусовою працею військова або альтернативна (невійськова) служба, а також робота чи служба, яка виконується особою за вироком або іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і надзвичайний стан». Ряд важливих принципів закріплено в Кодексі законів про працю України. Проте не всі принципи трудового права отримали текстуальне формулювання в Конституції і інших нормативних актах про працю.

У сучасних умовах необхідно підкреслити значення такого принципу, як недопущення погіршення становища працівника стосовно

рівня, передбаченого законодавством (у зарубіжному трудовому праві цей принцип «in favorem» – «сприятливості» є загальноновизнаним). Такий принцип є в законодавстві про працю України (статті 9, 9-1 КЗпП), а саме принцип, згідно з яким договори про працю не можуть погіршувати становище працівників порівняно з законодавством України.

У діючому КЗпП немає окремої статті, що встановлює основні принципи регулювання трудових відносин. Цю прогалину має усунути новий Трудовий кодекс. Принципи трудового права набувають особливого значення при реалізації норм права, особливо коли відсутня конкретна правова норма і є потреба застосувати аналогію закону або навіть аналогію права. Але жодна з цих норм не може суперечити Конституції України.

Практична частина

1. Заповніть таблицю:

Групи принципів	Принципи трудового права
Які виражають політику держави в галузі правового регулювання ринку праці й ефективної зайнятості	
Які мають керівні засади щодо встановлення умов праці працівників	
Які визначають правове регулювання застосування праці працівників	
Які відображають напрям правової політики щодо охорони здоров'я і захисту трудових прав працівників.	

2. Завдання*

У яких статтях Конституції України закріплено принципи правового регулювання праці?

У яких статтях Конституції України закріплено принципи трудового права?

У яких інших нормативно-правових актах закріплено принципи трудового права?

3. Тестові завдання

1. У чому полягає значення принципів правового регулювання праці:

- а) відображають сутність і загальну направленість усієї системи норм трудового права, допомагають зрозуміти зміст трудового законодавства, його зв'язок з економікою та мораллю суспільства;
- б) визначають сутність майбутніх правових норм, дозволяють усувати прогалини у чинному трудовому законодавстві при застосуванні правових норм;
- в) є однією з підстав об'єднання окремих норм трудового законодавства в систему даної галузі;
- г) визначають положення суб'єктів трудового права, їх права і обов'язки.

2. У принципах розкриваються:

- а) зміст права і його сутність;
- б) закономірність суспільного розвитку;
- в) тенденції і потреби суспільного життя;
- г) сутність колективного договору;
- д) особливості джерел трудового права.

ЛІТЕРАТУРА

Нормативна

1. Конституція України. Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року. – К., 1996. – Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. // Право України. – 1996. - № 2-3.
3. Про зайнятість населення: Закон України від 1 березня 1991 р. (із змінами, внесеними згідно із Законами України від 18 грудня 1991 р.; 17 листопада 1992 р.; 14 жовтня 1994 р.; 22 грудня 1995 р.; 14 лютого 1996 р.; 17 грудня 1996 р.; 21 листопада 1997 р.; 4 грудня 1998 р.; 11 грудня 1998 р.; 17 грудня 1999 р.; 8 червня 2000 р.; 21 грудня 2000 р.; 26 квітня 2001 р.; 7 лютого 2002 р.) // Відомості Верховної Ради України. – 1991. - № 14. – Ст. 170; 1992. - № 12. – Ст. 169; 1993. - № 2. – Ст. 3; 1994. - № 45. – Ст. 408; 1996. - № 3. – Ст. 11; 1996. - № 9. – Ст. 42; 1997. - № 8. – Ст. 62; 1998. - № 11-12. – Ст. 44; 1999. - № 1. – Ст. 6; 1999. - № 4. – Ст. 33; 2000. - № 3. – Ст. 22; 2000. - № 38. – Ст. 318; 2001. - № 9. – Ст. 38; 2001. - № 27. – Ст. 133.
4. Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996 р. (із змінами, внесеними згідно із Законами України від 23 січня 1997 р.; 1 червня 2000 р.; 19 жовтня 2000 р.; 11 липня 2002 р.) // Відомості Верховної Ради України. – 1995. - № 17. – Ст. 121; 1997. - № 11. – Ст. 89; 2000. - № 35. – Ст. 288; 2000. - № 50. – Ст. 436.
5. Про державну службу: Закон України від 16 грудня 1993 р. (із змінами внесеними згідно із Законами України від 11 липня 1995 р.; 5 жовтня 1995 р.; 22 березня 1996 р.; 13 квітня 1999 р.; 7 червня 2001 р.) // Відомості Верховної Ради України. – 1993. - № 52. – Ст. 490; 1995. - №

29. – Ст. 216; 1995. - № 34. – Ст. 268; 1996. - № 16. – Ст. 71; 1999. - № 24. – Ст. 208; 2001. - № 33. – Ст. 175).
6. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 року (із змін. і доп.) // Відомості Верховної Ради України. – 1993. - № 36. – Ст. 361.
 7. Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 р. (в ред. Закону України від 21 листопада 2002 р.) // Відомості Верховної Ради України. – 2003. - № 2. – Ст. 10.
 8. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 р. (із змінами, внесеними Законом України від 23 січня 1997 р.; 1 червня 2000 р.; 19 жовтня 2000 р.; 11 липня 2002 р.) // Відомості Верховної Ради України. – 1995. - № 17. – Ст. 121; 1997. – № 11. – Ст. 89; 2000. - № 35. – Ст. 288; 2000. - № 50. – Ст. 436.
 9. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 3 березня 1998 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1998. - № 34. – Ст. 227.

Основна

1. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. – К.: Вікар, 2003. – С. 92-102.
2. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. – Х.: Консум, 2002. – С. 43-68.
3. Трудове право України: Академічний курс: Підручник / За ред. П.Д. Пилипенка. – К.: Концерн “Видавничий Дім “Ін Юре”, 2004. – С. 42-53.

Додаткова

1. Бару М. Правове регулювання трудових відносин: закон, мораль, справедливість // Право України. – 1998. - № 2. – С. 66.
2. Гаврилюк О. Сучасне втілення принципів трудового права // Право України. – 2001. - № 9. – С. 56-58.
3. Жернаков В.В. Поняття примусової праці за законодавством України // Право України. – 1997. - № 10.
4. Жернаков В. Реализация принципа свободы труда и запрета принудительного труда в законодательстве Украины // Предпринимательство, хозяйство и право. – 2000. - № 10. – С. 63-69.
5. Кондратьев Р., Гернего О. Принципи права та їх роль у регулюванні суспільних відносин // Право України. – 2000. - № 2. – С. 43.
6. Трудовое право: Учебник /отв. Ред. проф. О.В. Смирнов. – М.: Статус ЛТД+, 1996. – С. 23-35.
7. Удосконалення трудового законодавства в умовах ринку / Відп. ред. Р.М. Хуторян. – К.: Ін Юре, 1999. – С. 4-5.
8. Ярошенко О. Щодо дискримінації в реалізації права на працю // Право України. – 2000. - № 7. – С. 53-55.

Тема 2. Судова практика та її роль у застосуванні трудового законодавства

Теоретична частина

1. Значення рішень Конституційного Суду України як джерела трудового права.
2. Значення керівних роз'яснень Пленуму Верховного Суду України для врегулювання трудових правовідносин.

Методичні вказівки

Відповідний вплив на забезпечення однакової правозастосовчої практики джерел трудового права має судова практика.

Студентам потрібно розкрити значення рішень Конституційного Суду України, а також керівних роз'яснень Верховного Суду України для правильного застосування чинного законодавства. Згідно з п. 2 ст. 150 Конституції України до повноважень Конституційного Суду належить офіційне тлумачення Конституції України і законів України з питань, передбачених зазначеною статтею. Конституційний Суд приймає рішення, які є обов'язковими до виконання на території України, остаточними і не можуть бути оскаржені (ч. 3 ст. 150 Конституції України). У тих випадках, коли Конституційний Суд дає офіційне тлумачення законів про працю, його рішення слід визнати джерелами трудового права.

Студентам доцільно висвітлити питання про юридичну природу керівних роз'яснень Пленуму Верховного Суду України, навести різні точки зору науковців з цього дискусійного питання. Йдеться про віднесення деякими науковцями, наприклад В.І. Прокопенком, С.А. Івановим, Р.З. Лівшицем, судової практики до джерел трудового права. Так, професор В.І. Прокопенко (Прокопенко В.І. Трудове право: Курс лекцій: Для студентів юрид. вузів та факультетів. – К.: Консум, 1996. – С. 82,83) зробив висновок, що керівні роз'яснення Пленуму Верховного Суду України, що вміщують тлумачення закону вищим судовим органом держави, даються нам у рамках його повноважень, мають правову силу, стають обов'язковими для виконання всіма учасниками судочинства та є джерелом трудового права.

Дійсно, визнання постановою Пленуму Верховного Суду України нечинними правил статей 32, 33, 34 КЗпП, відомих положень чи статутів про дисципліну тощо, які передбачають можливість тимчасового переведення працівника без його згоди на іншу роботу в порядку дисциплінарного стягнення, у разі виробничої необхідності або простою, тому що вони суперечать Конституції України, яка забороняє використання примусової праці (п. 12 Постанови Пленуму Верховного Суду України від 1 листопада 1996 р. № 9 “Про застосування Конституції

України при здійсненні правосуддя”), означає, по суті створення нової норми.

Важливе значення мають роз’яснення Пленуму Верховного Суду України з питань судової практики, які нерідко заповнюють прогалини правового регулювання. Так, важливе значення для застосування законодавства про трудовий договір має Постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів». Ця постанова містить поняття переведення на іншу роботу (п. 31), прогулу без поважних причин (п. 24) та багато інших важливих положень.

Іншої думки дотримуються, зокрема, К.Н. Гусов і В.Н. Толкунова, які вважають, що постанови Пленуму Верховного Суду Російської Федерації з трудових справ не є джерелом трудового права. Але вони мають велике значення для однакового застосування норм трудового законодавства, оскільки роз’яснюють, як треба застосовувати конкретні норми (Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. – 2-е изд., доп., испр. – М.: Юристъ, 1997. – С. 48).

Студенти повинні знати постанови Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9 “Про практику розгляду судами трудових спорів”, від 29 грудня 1992 р. № 14 “Про судову практику у справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками”, від 1 листопада 1996 р. № 9 “Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя” і деякі інші.

Практична частина

1. Складіть таблицю:

№ п/п		Назви рішень та постанов	Основний зміст рішень та постанов
	Рішення Конституційного Суду		
	Постанови Пленуму Верховного Суду		

2. Завдання*

1. Чи можна вважати керівні постанови Пленуму Верховного Суду України джерелами трудового права? Обґрунтуйте вашу точку зору.
2. Чи можуть виступати рішення Конституційного Суду України джерелами трудового права? Обґрунтуйте вашу точку зору.

3. Тестове завдання

Доберіть правильні відповіді.

До джерел трудового права належать такі акти:

- 1) Конституція України;

- 2) Конвенції МОП, ратифіковані Україною;
- 3) Генеральна угода;
- 4) Закон України “Про кооперацію”;
- 5) Галузева угода;
- 6) Наказ міністра праці та соціальної політики України про призначення начальника обласного центру зайнятості України;
- 7) Трудовий договір;
- 8) Перелік посад з ненормованим робочим днем виробничого об’єднання «Нептун»;
- 9) Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням Київської міської ради професійних спілок щодо офіційного тлумачення ч. 3 ст. 21 КЗпП;
- 10) контракт.

ЛІТЕРАТУРА

Нормативна

1. Конституція України. Прийнята на п’ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року. – К., 1996.
2. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. // Право України. –1996. - № 2-3.
3. Про практику застосування судами законодавства про оплату праці: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 24 грудня 1999 р. № 13 // Вісник Верховного Суду України. – 2000. - № 1.
4. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9 (із змін., внесеними згідно з постановами Пленуму Верховного Суду України від 1 квітня 1994 р. № 4, від 26 жовтня 1995 р. № 18 та від 25 травня 1998 р. № 15) // Постанови Пленуму Верховного Суду України в кримінальних та цивільних справах. – К., 1995. – С. 373; Вісник Верховного Суду України. – 1998. - № 3.
5. Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 29 грудня 1992 р. № 14 (із змінами і доповненнями, внесеними постановою Верховного Суду України від 28 березня 1997 р. № 3) // Право України. – 1993. - № 5,6; Вісник Верховного Суду України. – 1997. - № 2.

Основна

1. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. – К.: Вікар, 2003. – С. 102-126.
2. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Б.С. Сличинський, І.В. Зуб, В.Г. Ротань. – К.: Видавництво А.С.К., 2003. – С. 25-35.

3. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. – Х.: Консум, 2002. – С. 145-178.
4. Трудове право України: Академічний курс: Підручник / За ред. П.Д. Пилипенка. – К.: Концерн “Видавничий Дім “Ін Юре”, 2004. – С. 94-99.

Додаткова

1. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. – 2-е изд., доп., испр. – М.: Юристъ, 1997. – С. 48.
2. Иванов С.А. Трудовое право переходного периода: новые источники // Государство и право. – 1996. - № 1. – С. 43, 52.
3. Трудовое право России: Учебник для вузов / Отв. Ред. проф. Р.З. Лившиц и проф. Ю.П. Орловский. – М.: НОРМА-ИНФРА, 1998. – с. 59.

Тема 3. Суб’єкти міжнародно-правового регулювання

Теоретична частина

1. Міжнародна організація праці (МОП): її структура, основні напрями діяльності.
2. Рада Європи як суб’єкт міжнародно-правового регулювання праці.
3. Європейський Союз та його роль у міжнародно-правовому регулюванні трудових відносин.

Методичні вказівки

Суб’єктами міжнародно-правового регулювання праці є ООН та її спеціалізований орган – Міжнародна організація праці (МОП). Суб’єктами міжнародно-правового регулювання праці можуть бути різні об’єднання держав: Рада Європи, Європейський Союз.

МОП була створена ще у 1919 р. На сьогоднішній день членами МОП є 174 держави. Україна є членом МОП із 1954 року. Вищим органом МОП є Міжнародна конференція праці, яка щорічно скликається. Вона складається з представників держав-членів МОП. Кожна держава представлена чотирма делегатами: два від уряду, по одному від підприємців і від працівників. Генеральна (міжнародна) конференція скликається не рідше одного разу на рік. До її компетенції входить визначення завдань та напрямів діяльності цієї організації, внесення змін до її Статуту, прийняття у члени МОП окремих держав, прийняття міжнародних конвенцій і рекомендацій, спостереження за застосуванням державами ратифікованих ними конвенцій, а також рекомендацій МОП.

Виконавчим органом МОП є Адміністративна рада, яка також складається з представників трьох сторін. Адміністративна рада МОП обирається на Міжнародній конференції праці, складається із 56 осіб: 28

делегатів представляють уряди; 14 - представники підприємців і 14 – представники працівників. Адміністративна рада призначає Генерального директора Міжнародного бюро праці.

Міжнародне бюро праці виконує функції секретаріату, воно не є суб'єктом міжнародно-правового регулювання праці, але займається підготовкою конвенцій і рекомендацій МОП і спостереженням за їх застосуванням.

Таким чином, головним принципом роботи МОП є трипартизм, згідно з яким формування майже всіх органів МОП базується на підставі тристороннього представництва: від урядів, представників працівників і підприємців.

Згідно із Статутом МОП одним із головних напрямів діяльності цієї організації є нормотворчість, тобто створення міжнародних трудових стандартів. МОП прийнято велику кількість конвенцій і рекомендацій. Студенти мають з'ясувати відмінності між конвенціями і рекомендаціями. Конвенція набуває статусу багатосторонньої міжнародної угоди після ратифікації її як мінімум двома державами – членами МОП і з цього моменту накладає певні зобов'язання як на ті держави, що її ратифікували, так і на держави, що її не ратифікували. Для окремої держави-члена МОП конвенція стає юридично обов'язковою тільки після ратифікації її вищим органом державної влади (конвенції містять правила і про порядок їх денонсації).

У разі ратифікації конвенції держава зобов'язана прийняти законодавчі або інші акти для проведення її у життя і регулярно представляти до МОП доповіді (раз на 2-4 роки) відносно прийнятих заходів щодо ефективного застосування ратифікованої конвенції. Якщо конвенція не ратифікована, держава все одно несе зобов'язання інформувати по запитах Адміністративної ради МОП про стан національного законодавства і практику стосовно такої конвенції та про заходи, які передбачається прийняти для надання їй сили. На цей час Україною ратифіковано 57 конвенцій МОП.

Рекомендація не є міжнародним договором і не вимагає ратифікації. Вона розрахована на добровільне застосування її в національному законодавстві держави – члена МОП.

Крім МОП, нормативні положення у сфері праці приймаються й іншими міжнародними організаціями. Особливе значення має Загальна декларація прав людини, прийнята ООН 10 грудня 1948 р., а також Міжнародні пакти про права людини, схвалені Генеральною Асамблеєю ООН у 1966 р. У 1990 р. ООН прийняла Міжнародну конвенцію про захист прав трудящих-мігрантів і членів їх сімей, в якій істотна увага приділена трудовим правам мігрантів.

У Європі джерелами міжнародно-правового регулювання праці є акти, прийняті Радою Європи (РЄ) і Європейським Союзом (ЄС). Рада Європи – це організація європейських держав, створена у 1949 р. Її

членами можуть бути держави, що додержуються принципів плюралізму та основних прав і свобод людини. Сьогодні до складу Ради Європи входять більш як 40 держав, у тому числі Україна. Відповідно до статуту Рада Європи прийняла понад 150 конвенцій, хартій, угод та протоколів до них, у тому числі, наприклад, Європейську соціальну хартію 1961 р. (переглянута 3 травня 1996 р.). Студентам потрібно з'ясувати зміст, причини перегляду вказаної хартії. Україна підписала Європейську соціальну хартію у 1996 р., а у 1999 р. – Європейську соціальну хартію (переглянуту).

11 червня 1998 р. Указом Президента України була затверджена Стратегія інтеграції України до Європейського Союзу, яка передбачила необхідність адаптації законодавства України до законодавства ЄС і поступове приведення його у відповідність до європейських стандартів. Законом України від 18 березня 2004 р. затверджено Загальнонаціональну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу.

Практична частина

1. Завдання 1*

Здійсніть порівняльний аналіз положень Європейської соціальної хартії 1961 р. та Європейської соціальної хартії (переглянутої) 1996 р., заповнивши відповідну таблицю. Які нові права містяться у переглянутій Хартії?

№ п/п	Основні положення Європейської соціальної хартії 1961 р.	Основні положення Європейської соціальної хартії (переглянутої) 1996 р.

2. Вирішити задачу

Керівник управління районної державної адміністрації звернувся до юрисконсульта з питанням про правомірність залучення його до роботи у вихідні дні відповідно до ст. 20 Закону України “Про державну службу”. Він зазначив, що, на його думку, порушуються Конвенція МОП № 29 про примусову чи обов’язкову працю та Конвенція МОП № 111 про дискримінацію в галузі праці і занять.

Яку відповідь повинен дати юрисконсульт?

3. Тестове завдання

Які напрямки проникнення міжнародно-правових норм в трудове право України:

а) шляхом ратифікації конвенцій та інших актів міжнародних організацій та їх органів, учасником яких є Україна;

б) шляхом укладення двосторонніх та багатосторонніх міжнародно-правових договорів з іншими державами.

ЛІТЕРАТУРА

Нормативна

1. Конституція України. Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року. – К., 1996. – Ст. 9.
2. Про дію міжнародних договорів на території України: Закон України від 10 грудня 1991 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1992. - № 10. – Ст. 137.
3. Про міжнародні договори України: Закон України від 22 грудня 1993 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1994. - № 10. – Ст. 45.
4. Загальна Декларація прав людини: Прийнята і проголошена Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948 р. // Права людини: Міжнародні договори України, декларації, документи / Упоряд. Ю.К. Качуренко. – К.: Наук. думка, 1992.
5. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права: Прийнятий Генеральною Асамблеєю ООН 16 грудня 1966 р. // Права людини: Міжнародні договори України, декларації, документи / Упоряд. Ю.К. Качуренко. – К.: Наук. думка, 1992.

Основна

1. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. – К.: Вікар, 2003. – С. 149-169.
2. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Б.С. Стичинський, І.В. Зуб, В.Г. Ротань. – К.: Видавництво А.С.К., 2003. – С. 52-77.
3. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. – Х.: Консум, 2002. – С. 104-109.
4. Трудове право України: Академічний курс: Підручник / За ред. П.Д. Пилипенка. – К.: Концерн “Видавничий Дім “Ін Юре”, 2004. – С. 503-527.

Додаткова

1. Гусов К.Н., Курилин М.Н. Международно-правовое регулирование труда (в конвенциях и рекомендациях МОТ). – М., 1992.
2. Европейская социальная хартия: Справочник: Пер. с фр. – М.: Междунар. Отношения, 2000. – 264 с.
3. Жернаков В. Міжнародний аспект правового регулювання соціально-трудова відносин // Право України. – 2002. - № 4. – С. 59.
4. Жоравович Д. Вплив міжнародних норм про працю на вітчизняне трудове право // Право України. – 2002. - № 3. – С. 69.

5. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право: Учебник для вузов. – М.: НОРМА-ИНФРА*М. – М., 1998. – 263 с.
6. Костин Л.А. Международная организация труда. – М.: Изд-во «Экзамен», 2002. – 416 с.
7. Международные акты о правах человека: Сб. документов. – М.: НОРМА-ИНФРА*М. – М. – 1998. – 784 с.
8. Права людини: Міжнародні договори України, декларації, документи / Упоряд. Ю.К. Качуренко. – К.: Наук. Думка, 1992. – 199 с.
9. Феськов М.М. Про адаптацію трудового законодавства України до переглянутої Європейської соціальної хартії // Вісн. Одес. Ін-ту внутр. Справ. – 1999. - № 4. – С. 60-64.
10. Феськов М.М. Класифікація прав за Європейською соціальною хартією (переглянутою) // Актуальні проблеми держави і права: Зб. Наук. Праць. Вип.. 9. – Одеса: Астропринт, 2000. – С. 131-137.
11. Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект. – Одеса: Юрид. літ., 2001. - Розд. III.: Міжнародні стандарти колективних трудових прав за законодавством України (порівняльно-правовий аналіз).

Тема 4. Порядок працевлаштування окремих категорій громадян

Теоретична частина

1. Порядок працевлаштування інвалідів.
2. Працевлаштування випускників вищих навчальних закладів.
3. Працевлаштування працівників, вивільнюваних з підприємств, установ, організацій.
4. Особливості працевлаштування громадян, звільнених з місць позбавлення волі.
5. Працевлаштування осіб, звільнених у запас із строкової військової або альтернативної (невійськової) служби.

Методичні вказівки

Студентам необхідно розглянути питання про особливості працевлаштування окремих категорій громадян. Щоб з'ясувати особливості працевлаштування інвалідів, необхідно звернутися до Закону України від 21 березня 1991 р. “Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні”, а також вивчити Положення про робоче місце інваліда і про порядок працевлаштування інвалідів, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 3 травня 1995 р. № 314.

Працевлаштування випускників вищих навчальних закладів проводиться відповідно до Порядку працевлаштування випускників

вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалася за державним замовленням, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 22 серпня 1996 р. № 992, Положенням про сприяння в працевлаштуванні випускників державних вищих навчальних закладів і професійних навчально-виховних закладів України, затверджене наказом Міністерства освіти України від 23 березня 1994 р. № 79. Випускники вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалася за державним замовленням, яким відмовлено у прийнятті на роботу за місцем призначення, подають направлення на роботу і скріплену печаткою замовника довідку про відмову в працевлаштуванні або довідку про самостійне працевлаштування.

Працевлаштування працівників, вивільнюваних з підприємств, установ, організацій здійснюється у відповідності із ст. 49-2 КЗпП. Особливі гарантії працівникам, що втратили роботу у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, передбачені ст. 26 Закону України "Про зайнятість населення". Громадяни, звільнені з підприємств у зв'язку з відселенням з території радіоактивного забруднення, при відсутності у них запису в трудовій книжці про причини звільнення подають довідку про відселення або самостійне переселення, видану місцевою державною адміністрацією чи органом місцевого самоврядування.

Громадяни, які втратили роботу в колективних сільськогосподарських підприємствах, у тому числі звільнені у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, пред'являють довідку про вихід із сільськогосподарського підприємства, товариства.

Студентам необхідно також розглянути особливості працевлаштування і деяких інших категорій громадян (осіб, звільнених з місць позбавлення волі, звільнених із строкової військової або альтернативної (невійськової) служби і деяких інших).

Практична частина

1. Заповніть таблицю

№ п/п	Порядок працевлаштування окремих категорій громадян	
1.	Інваліди	
2.	Випускники вищих навчальних закладів	
3.	Громадяни, звільнені у запас з військової або альтернативної служби	
4.	Громадяни, звільнені після відбуття покарання	

2. Вирішити задачу*

На одному з приватних підприємств м. Полтава, з чисельністю працюючих 100 чоловік, за рішенням місцевої ради була встановлена броня в кількості 5 робочих місць для працевлаштування осіб за направленням служби зайнятості, в тому числі 2 робочих місця для працевлаштування інвалідів. Адміністрація підприємства підготувала робочі місця для інвалідів, облаштувала їх спеціальним обладнанням. Комісія, створена відповідно до чинного законодавства, здійснила прийом робочих місць і дозволила ввести їх в дію. За звітний період державною службою зайнятості на це підприємство інваліди не направлялися. Разом з тим в кінці року з підприємства було стягнуто штрафні санкції за 2 робочих місця, не зайнятих інвалідами. Адміністрація підприємства звернулася з позовом до господарського суду про відміну незаконного, на думку адміністрації, стягнення. На обґрунтування своїх вимог адміністрація пояснювала, що нею були виконані всі зобов'язання перед службою зайнятості, оскільки робочі місця були створені. У тому, що вони не були реально зайняті інвалідами, винна саме служба зайнятості, яка не направила жодного інваліда на підприємство.

Яким має бути рішення господарського суду? Підготуйте письмовий проект рішення з посиланням на необхідне законодавство.

3. Тестові завдання

1. Особливі гарантії, передбачені для працівників, які втратили роботу у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці:

- а) зберігається середня зарплата на період до трьох місяців;
- б) виплачується допомога у зв'язку з безробіттям у розмірі 75 % середньої заробітної плати протягом наступних трьох місяців та 50 % протягом наступних шести місяців;
- в) зберігається право на відпустку і на неповний робочий тиждень;
- г) зберігається середній заробіток на весь період перенавчання;
- д) гарантується достроковий (за 1,5 року) вихід на пенсію всім працівникам передпенсійного віку за наявності відповідного загального стажу;
- е) ці гарантії передбачені звільненим у результаті ліквідації, реорганізації чи перепрофілювання підприємства за умови їх реєстрації у службі зайнятості.

2. Додаткові гарантії зайнятості передбачені:

- а) для працездатних громадян і молоді;
- б) для жінок, які мають малолітніх дітей або дітей-інвалідів;
- в) для осіб, які більше одного року не мають роботи;
- г) для працівників, що звільнені за станом здоров'я;
- д) для осіб, звільнених з місць позбавлення волі.

ЛІТЕРАТУРА

Нормативна

1. Кодекс законів про працю України // Право України. – 1996. - № 2-3.
2. Про зайнятість населення: Закон України від 1 березня 1991 р. // ВВР України. – 1991. - № 14.
3. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: Закон України від 2 березня 2000 р. // Офіційний вісник України. – 2000. - № 13. – Ст. 503.
4. Основні напрямки розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року: Схвалено Указом Президента України від 3 серпня 1999 р. // Офіційний вісник України. – 1999. - № 31.
5. Положення про державну службу зайнятості. Затверджено постановою Кабінету Міністрів УРСР від 24 червня 1991 р. (із змін. і доп.) // Людина і праця: Інформаційний бюлетень Міністерства праці та соціальної політики України. – 1998. - № 9.
6. Положення про порядок бронювання на підприємствах, в організаціях і установах робочих місць для працевлаштування громадян, які потребують соціального захисту. Затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 27 квітня 1998 р. № 578 // Людина і праця: Інформаційний бюлетень Міністерства праці та соціальної політики України. – 1998. - № 7.
7. Положення про порядок надання Фондом загальнообов'язкового державного і соціального страхування України на випадок безробіття послуг з професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації: Затв. наказом Міністерства праці та соціальної політики України та Міністерства освіти і науки України від 13 лютого 2001 р. № 53/59 // Праця і зарплата. – 2001. - № 19. – Травень.
8. Положення про порядок організації та проведення оплачуваних громадських робіт: Затв. Постановою Кабінету Міністрів України від 27 квітня 1998 р. № 578 // Інформаційний бюлетень Міністерства праці та соціальної політики України. – 1998. - № 7.
9. Положення про порядок реєстрації, перереєстрації і ведення обліку громадян, що шукають роботу, і безробітних, виплати допомоги по безробіттю, а також умови надання матеріальної допомоги в період професійної підготовки і перепідготовки. Затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 27 квітня 1998 р. № 578 // Людина і праця: Інформаційний бюлетень Міністерства праці та соціальної політики України. – 1998. - № 6.
10. Порядок надання роботодавцю дотації на створення додаткових робочих місць для працевлаштування безробітних: Затв. Наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 10 січня 2001 р. № 1 // Праця і зарплата. – 2001. - № 9. – Березень.

11. Порядок надання матеріальної допомоги по безробіттю, одноразової матеріальної допомоги безробітному та непрацевдатним особам, які перебувають на його утриманні, допомоги на поховання у разі смерті безробітного або особи, яка перебувала на його утриманні: Затв. Наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 20 листопада 2000 р. № 309.
12. Порядок працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням: Затв. Постановою Кабінету Міністрів України від 22 серпня 1996 р. № 992 // Урядовий кур'єр. – 1996. – 10 жовтня.
13. Типове положення про молодіжний центр праці: Затв. Постановою Кабінету Міністрів від 24 січня 2001 р. № 40 // Праця і зарплата. – 2001. – Січень (№ 4). – С. 3.
14. Законодавство про зайнятість населення // Юридичний вісник України. – 1997. – 3 – 9 липня. – С. 9 – 14; 10 – 16 листопада. – С. 3-14.

Основна

1. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. – К.: Вікар, 2003. – 169-202.
2. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Б.С. Сличинський, І.В. Зуб, В.Г. Ротань. – К.: Видавництво А.С.К., 2003. – С. 314-327.
3. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. – Х.: Консум, 2002. – С. 196-228.

Додаткова

1. Бойко Ю. Розмежування правового регулювання законодавства про працю та законодавства про зайнятість населення // Право України. – 1994. - № 10.
2. Гаврилина А.К. Законодательство о занятости населения в государствах СНГ (аналитический обзор) // Право и экономика. – 1998. - № 6. – С. 111-115.
3. Заржицький О., Сидоренко О., Башмаков В. Правове регулювання працевлаштування іноземних громадян в Україні // Право України. – 1997. - № 2. – С. 55-57.
4. Кучер Г. Механізм забезпечення додаткових гарантій зайнятості соціально вразливих осіб на ринку праці // Соціальний захист. – 1999. - № 1. – С. 57-59.
5. Пастухов В. Правові проблеми ринку праці в Україні // Право України. – 1996. - № 5 - С. 30-33.
6. Маркіна Т. Юридичні умови визнання громадянина безробітним // Право України. – 2000. - № 6. – С. 44-46.
7. Шевцова О. Порядок регистрации в фонде по нетрудоспособности // Частный предприниматель. – 2002. – Май (№ 9). – С. 14-15.

Тема 5. Види трудових договорів

Теоретична частина

1. Контракт як особлива форма трудового договору.
2. Трудовий договір за організованим набором.
3. Трудовий договір з державним службовцем.
4. Трудовий договір з працівником, що приймається за конкурсом.
5. Трудовий договір з молодим спеціалістом.
6. Трудовий договір про суміщення професій (посад).
7. Трудовий договір про роботу за сумісництвом.

Методичні вказівки

Студенти повинні добре знати особливості окремих видів трудових договорів. Йдеться про особливості порядку їх укладення і змісту. Характеризуючи той або інший вид трудового договору, потрібно спиратися, крім КЗпП України, на відповідні нормативно-правові акти.

Різноманітність трудових договорів потребує певної їх класифікації для розуміння сутності та практики застосування. Трудові договори поділяються на групи за трьома основними ознаками: формою, строками та змістом. За першою ознакою трудові договори поділяють на усні й письмові. За другою ознакою трудові договори поділяють на такі: 1) на невизначений строк; 2) на визначений строк; 3) на час виконання певної роботи. Третя ознака уможливорює класифікацію трудових договорів за змістом: договори за конкурсом, з виборними працівниками, за сумісництвом, суміщенням тощо. Головне їх значення полягає в тому, що вони мають певні особливості або специфічний зміст. Так, особливістю трудового договору за конкурсом є те, що передумовою укладення такого трудового договору є проходження конкурсу. Лише акт конкурсної комісії визначає, хто з претендентів витримав вимоги конкурсу й може укласти з власником трудовий договір. Студенти повинні засвоїти принципи і порядок укладення трудового договору з працівником, що приймається за конкурсом.

Особливу увагу слід приділити особливій формі трудового договору – контракту. Відповідно до ч. 3 ст. 21 КЗпП України контракт є особливою формою договору, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законом.

Від звичайного трудового договору контракт відрізняється більш широким колом умов, які визначаються угодою сторін. Контракт дозволяє більш детально регламентувати трудові права і обов'язки працівника і роботодавця. Контракт завжди носить строковий характер, при цьому

строк його дії визначається угодою сторін. Контракт укладається в письмовій формі.

Згідно з п. 1 Постанови Кабінету Міністрів України від 19 березня 1994 р. № 170 «Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору» контрактна форма трудового договору застосовується до працівників при прийнятті (найманні) на роботу, лише у випадках, прямо передбачених законом.

Роботодавець може вимагати від працівника, який працює за трудовим договором, укладення контракту тільки в тому випадку, коли він відноситься до категорії працівників, які згідно з чинними законами працюють за контрактом (наприклад керівники підприємств). Порушення цих вимог може бути підставою для визнання відповідно до ст. 9 КЗпП недійсними умов праці за контрактом, які погіршують становище працівника порівняно з законодавством України.

Специфічний зміст мають трудові договори про державну службу. Державна служба в Україні – це професійна діяльність осіб, які обіймають посади в державних органах та їх апараті щодо практичного виконання завдань і функцій держави та одержують заробітну плату за рахунок державних коштів. Порядок укладення трудового договору і проходження служби в державних органах студенти зможуть прослідкувати за Законом України від 16 грудня 1993 р. “Про державну службу”. Основними критеріями класифікації посад державних службовців є організаційно-правовий рівень органу, який приймає їх на роботу, обсяг і характер компетенції на конкретній посаді, роль і місце посади в структурі державного органу. Законом України “Про державну службу” передбачено сім категорій посад. Залежно від категорії державні службовці поділяються на 15 рангів.

Законодавство про працю надає громадянам право реалізувати свої здібності до продуктивної праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах (ч. 2 ст. 21 КЗпП). Зайняття працівником, крім основної, іншої платної посади або виконання іншої регулярно оплачуваної роботи називається сумісництвом. Студентам необхідно відрізнити від трудового договору про сумісництво суміщення професій (посад), яким вважається виконання роботи по декількох професіях (спеціальностях) на одному і тому ж підприємстві чи організації протягом робочого дня нормальної тривалості. При сумісництві працівник укладає два або більше трудових договорів: за основною і суміщеною роботами. В разі суміщення професій укладається один трудовий договір.

Різновидом укладення трудового договору є організований набір робітників, що здійснюється органами зайнятості населення. Особи, які укладають такий договір, як правило, направляються на фізичні роботи. Тому перед прийняттям їх на роботу вони проходять медичний огляд. Студенти, ознайомившись із рекомендованою літературою, повинні

визначити віковий критерій працівників, які можуть прийматися на роботу в порядку організованого набору.

Трудовий договір з молодими спеціалістами укладається з випускниками вищих навчальних закладів, яким присвоєно кваліфікацію фахівця з вищою освітою різних освітньо-кваліфікаційних рівнів, на підставі направлення на роботу. Такі направлення видаються випускникам, які навчалися за державний рахунок і зобов'язані відпрацювати в державному секторі народного господарства не менше трьох років. Студенти мають опрацювати Порядок працевлаштування випускників вищих учбових закладів, підготовка, яких здійснювалася на державне замовлення, затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 22 серпня 1996 р.

Практична частина

1. Заповніть таблицю

Види трудових договорів				
Залежно від строку	Залежно від форми	За способом укладення	За суб'єктом	Залежно від змісту

2. Вирішити задачі

Задача 1*

Власник малого підприємства видав розпорядження, в якому передбачалися такі положення:

- 1) для всіх працівників підприємства вводиться контрактна форма трудового договору;
- 2) начальнику відділу кадрів попередити працівників у 2-тижневий термін і укласти з ними контракти;
- 3) при відмові укласти контракт звільнення проводиться за п. 1. ст.. 40 КЗпП України;
- 4) строк контракту встановити 1 рік;
- 5) передбачити в контрактах повну матеріальну відповідальність працівників за шкоду, заподіяну підприємству.

Дайте правовий аналіз наведених положень розпоряджень власника.

Задача 2*

При реорганізації орендного будівельно-монтажного управління в акціонерне товариство адміністрація запропонувала працівникам перейти на контрактну форму трудового договору, в якому передбачався режим роботи з 7-00 до 17-00 при шестиденному робочому тижні, заробітну плату виплачувати за підсумками кожного кварталу, при наданні відпустки заохочувати працівників путівками в будинок відпочинку.

Чи правомірні дії адміністрації підприємства?

Поясніть сферу застосування контрактної форми трудового договору з посиланням на відповідні нормативно-правові акти.

Задача 3

Студент 4-го курсу денної форми навчання педагогічного університету Ковальов у вільний від навчання час вирішив влаштуватися на роботу в будівельну організацію. Оскільки трудової книжки у Ковальова не було, у відділі кадрів його оформили на роботу і заповнили трудову книжку. Лазарєв звернувся до провідного юрисконсульта університету з питанням: чи є робота студента денної форми навчання у вільний від навчання час роботою за сумісництвом, якщо студенту оформлено трудову книжку?

Задача 4

Попов – викладач педагогічного університету звернувся до провідного юрисконсульта з наступними питаннями: що розуміється під роботою за сумісництвом? Якими нормативно-правовими актами вона регулюється? Як оформляється прийняття на роботу за сумісництвом і чи існують будь-які обмеження? Які правила організації оплати праці сумісників в установах, організаціях? Чи може він влаштуватися на роботу за сумісництвом у інший навчальний заклад? Чи мають сумісники право на щорічну відпустку? І, нарешті, чим відрізняється сумісництво від суміщення професій (посад) чи ці поняття є тотожними?

Складіть відповідь Кисельову, посилаючись на відповідні нормативно-правові акти.

3. Тестові завдання

1. Характерні ознаки контракту як особливої форми трудового договору:
 - а) обумовленість сторонами строку дії контракту та прав і обов'язків кожної сторони;
 - б) обумовленість сторонами відповідальності та організації праці;
 - в) обумовленість сторонами умов розірвання контракту, у тому числі і достроково;
 - г) укладення контракту тільки в письмовій формі і щонайбільше на 5 років;
 - д) укладення контракту на будь-який строк за домовленістю сторін.

2. Трудовий договір укладається на певний строк:
 - а) в усіх випадках на розсуд власника або уповноваженого ним органу;
 - б) тільки за обоюдною домовленістю сторін трудового договору;
 - в) тільки з працівником, якому виповнилося 18 років;
 - г) за умови укладення трудового контракту;
 - д) тільки за бажанням працівника.

3. Що таке організований набір працівників:

- а) набір кадрів через спеціалізовані органи, що здійснюють трудове посередництво між громадянами, що бажають одержати нову роботу, і підприємствами, що мають потребу в кадрах;
- б) діяльність щодо трудового посередництва.

4. Кого прийнято вважати молодими фахівцями:

- а) випускників вищих навчальних закладів, яким присвоєно кваліфікацію фахівця з вищою освітою різних освітньо-кваліфікаційних рівнів і які працевлаштовані на підставі направлення на роботу, вважаються молодими фахівцями протягом трьох років (випускники професійного навчально-виховного закладу двох років) з моменту укладення ними трудового договору із замовником;
- б) випускники навчальних закладів протягом трьох років з моменту укладення ними трудового договору із замовником.

5. У яких випадках, як правило, запроваджується сумісництво:

- а) якщо немає можливості прийняти на вакантну посаду (робоче місце) працівника відповідної кваліфікації, не зайнятого на іншій роботі;
- б) якщо на роботі за сумісництвом не потрібне навантаження протягом повного робочого дня (зміни).

6. Чим суміщення професій (посад) відрізняється від сумісництва (вказіть неправильну відповідь):

- а) робота за сумісництвом виконується, як правило на іншому підприємстві, а при суміщенні професій (посад) на тому самому підприємстві, що є основним місцем роботи працівника;
- б) суміщення професій (посад) здійснюється в межах нормального робочого дня (робочої зміни), а сумісництво – у вільний від основної роботи час;
- в) при сумісництві оплата праці проводиться за фактично виконану роботу, а при суміщенні професій (посад) провадиться доплата;
- г) розміри доплат за суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника встановлюються на умовах, передбачених у колективному договорі;
- д) про зміну істотної умови праці, суміщення професій працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за 4 місяці;
- е) якщо суміщення професій не може бути збережено, а працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, то трудовий договір припиняється.

7. Який граничний вік перебування на державній службі:

- а) для чоловіків – 60 років, для жінок – 55 років;
- б) ці обмеження не поширюються на осіб, які обрані на виборні посади відповідно до Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні»;

в) у разі необхідності керівник державного органу за погодженням з Начальником Головного управління державної служби при Кабінеті Міністрів України може продовжити термін пересування на службі, але не більше, ніж на п'ять років;

г) у виняткових випадках після закінчення установленого терміну (але не більше, ніж на п'ять років) державні службовці можуть бути залишені на державній службі лише на посадах радників і консультантів за рішенням керівника відповідного державного органу.

8. Чи має право особа, яка пройшла конкурс на вакантну посаду, відмовитися від укладення трудового договору:

а) так, виходячи з того, що трудовий договір є угодою сторін;

б) ні.

ЛІТЕРАТУРА

Нормативна

1. Кодекс законів про працю України // Право України. – 1996. - № 2-3.
2. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо застосування контрактної форми трудового договору: Закон України // Урядовий кур'єр. – 2001. – 26 травня.
3. Про державну службу: Закон України від 16 грудня 1993 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1993. - № 52. – Ст. 490.
4. Про застосування контрактної форми трудового договору з керівниками підприємств, що є у державній власності: Постанова Кабінету Міністрів України від 19 березня 1993 р. № 203 // Законодавство України про працю: Збірник нормативно-правових актів. – Х.: Одіссей, 2004. – С. 484.
5. Положення про порядок укладання контракту з керівником підприємства, що є у державній власності, при найманні на роботу: Затв. пост. Кабінету Міністрів України від 19 березня 1993 р. № 203 // Законодавство України про працю: Збірник нормативно-правових актів. – Х.: Одіссей, 2004. – С. 486.
6. Про Типову форму контракту з керівником підприємства, що є у державній власності: Постанова Кабінету Міністрів України від 2 серпня 1995 р. № 597 // ЗП Уряду України. – 1995. - № 11. – Ст. 264; Урядовий кур'єр. – 1998. - 17 грудня.
7. Про упорядкування застосування контрактної форми трудового договору: Постанова Кабінету Міністрів України від 19 березня 1994 р. № 170 // Законодавство України про працю: Збірник нормативно-правових актів. – Х.: Одіссей, 2004. – С. 491.
8. Положення про порядок укладання контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників: Затв. пост. Кабінету Міністрів України від 19 березня 1994 р. № 170 // Законодавство України про

- працю: Збірник нормативно-правових актів. – Х.: Одіссей, 2004. – С. 492.
9. Положення про порядок проведення атестації працівників керівного складу державних підприємств: Затв. пост. Кабінету Міністрів України від 27 серпня 1999 р. № 1571 // Законодавство України про працю: Збірник нормативно-правових актів. – Х.: Одіссей, 2004. – С. 497.
 10. Положення про порядок проведення атестації державних службовців: Затв. пост. Кабінету Міністрів України від 28 грудня 2000 р. № 1922 // Законодавство України про працю: Збірник нормативно-правових актів. – Х.: Одіссей, 2004. – С. 498.
 11. Положення про атестацію наукових працівників: Затв. пост. Кабінету Міністрів України від 13 серпня 1999 р. № 1475 // Законодавство України про працю: Збірник нормативно-правових актів. – Х.: Одіссей, 2004. – С. 510.
 12. Порядок оформлення іноземцям та особам без громадянства дозволу на працевлаштування в Україні: Затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 1 листопада 1999 р. № 2028 // Урядовий кур'єр. – 1999. - № 230. – 8 грудня.
 13. Порядок працевлаштування випускників вищих учбових закладів, підготовка яких здійснювалася на державне замовлення: Затв. постановою Кабінету Міністрів від 22 серпня 1996 р. № 992 // ЗП Уряду України. – 1996. - № 17. – Ст. 460.
 14. Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій: Постанова Кабінету Міністрів України від 3 квітня 1993 р. № 245 // Зібрання постанов Уряду України. – 1993. - № 9. – Ст. 184.
 15. Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій: Затверджено наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України від 28 червня 1993 р. № 43 // Людина і праця: Інформаційний бюлетень Міністерства праці та соціальної політики України. – 1993. - № 8.
 16. Типова форма контракту з працівником: Затв. наказом Мінпраці України від 15 квітня 1994 р. № 23 (Із змінами, внесеними наказом Мінпраці України від 12 квітня 1995 р. № 20) // Людина і праця: Інформац. Бюлетень Міністерства праці України. – 1994. - № 6; 1995. - № 6.
 17. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9 (із змін., внесеними згідно з постановами Пленуму Верховного Суду України від 1 квітня 1994 р. № 4, від 26 жовтня 1995 р. № 18 та від 25 травня 1998 р. № 15) // Постанови Пленуму Верховного Суду України в

кримінальних та цивільних справах. – К., 1995. – С. 373; Вісник Верховного Суду України. – 1998. - № 3.

Основна

1. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. – К.: Вікар, 2003. – 202-269.
2. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Б.С. Стичинський, І.В. Зуб, В.Г. Ротань. – К.: Видавництво А.С.К., 2003. – С. 116-191.
3. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. – Х.: Консум, 2002. – С. 196-228.
4. Трудове право України: Академічний курс: Підручник / За ред. П.Д. Пилипенка. – К.: Концерн “Видавничий Дім “Ін Юре”, 2004. – С. 153-212.

Додаткова

1. Барабаш А. Деякі властивості трудових контрактів // Право України. – 1997. - № 8.
2. Баранюк Ю. Особливості змісту трудових контрактів // Право України. – 1998. - № 9. – С. 74-76.
3. Баронов А. Робота за сумісництвом студентів // Урядовий кур’єр. – 1998. – 17 вересня. – С. 20.
4. Болотіна Н.Б. Трудовий договір за законодавством України: Навч. Посіб. – К.: Видавець А.В. Паливода, 2002. – 124 с.
5. Виникнення трудових правовідносин з державними службовцями // Право України. – 2001. - № 11. – С. 75-79.
6. Гаврилюк О. Особливості припинення дії трудового контракту // Право України. – 1999. - № 8. – С. 74-76.
7. Гевел О. Основні концептуальні підходи до визначення змісту трудового договору // Право України. – 2000. - № 12. – С. 55-59.
8. Гевел О. Про умови роботи за сумісництвом // Право України. – 2002. - № 2. – С. 68-73.
9. Глазырин В.В. Трудовые договоры (контракты) с иностранными гражданами // Право и экономика. – 1998. - № 4. – С. 61-66.
10. Жернаков В.В. Поняття примусової праці за законодавством України // Право України. – 1997. - № 10.
11. Заржицький О., Сидоренко О., Башмаков В. Правове регулювання працевлаштування іноземних громадян в Україні // Право України. – 1997. - № 2.
12. Іншин М. Суб’єкти службово-трудоових відносин: погляд на проблему // Право України. – 2004. - № 3. – С. 78-82.
13. Луценко А. Контракт – нова модель регулювання трудових відносин // Право України. – 1992. - № 11. – С. 11-18.

14. Луценко С. Проблемы правового регулирования контракта как особой формы трудового договора // Предпринимательство, хозяйство и право. – 1997. - № 9. – С. 12-16.
15. Людина і праця: Довідник з правових питань / Укл. І.П. Козінцева, Л.А. Савченко. – К.: Юрінком Інтер, 1997. – 336 с.
16. Неумивайченко Н. Припинення трудових правовідносин з державними службовцями // Право України. – 2001. - № 4. – С. 62-64.
17. Панкин М.Е. Совместительство и совмещение. – М.: Юридическая литература, 1991. – 208 с.
18. Пилипенко П. Способи укладення трудового договору // Право України. – 2001. - № 4. – С. 56-59.
19. Прокопенко В. Розмежування підстав припинення трудового договору за угодою сторін від звільнення з ініціативи працівника // Право України. – 1998. - № 9.
20. Реус О. Особливості укладання трудового договору з неповнолітнім // Право України. – 1998. - № 9. – С. 14-19.
21. Тамм А. Особливості правового регулювання трудових відносин державних службовців // Людина і політика. – 2004. - № 4. – С. 113-121.
22. Хусточкин А. Контракт у трудовому праві України // Право України. – 1995. - № 5-6. – С. 17-21.
23. Чанишева Г.І. Значення правильного оформлення трудового договору // Право України. – 1992. - № 7. – С. 13-17.

Тема 6. Оплата праці при відхиленні від умов, передбачених тарифами

Теоретична частина

1. Оплата праці на важких роботах, на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, на роботах з особливими природними географічними і геологічними умовами і умовами підвищеного ризику для здоров'я.
2. Запровадження нових або зміна діючих умов оплати праці.
3. Оплата праці при виконанні робіт різної кваліфікації.
4. Оплата праці при невиконанні норм виробітку.
5. Оплата часу простою.
6. Оплата при переведенні на іншу роботу.

Методичні вказівки

Різноманітність трудового процесу визначається як чіткими закономірностями, так і винятками з них. Тому тарифні ставки й оклади розраховані на нормальні умови та режим праці. Оплата ж праці в разі відхилення від нормальних умов праці має певні особливості. До таких

відхилень належать: 1) виконання робіт різної кваліфікації (ст. 104 КЗпП України); 2) суміщення професій (посад) (ст. 105 КЗпП України); 3) робота в надурочний час (ст. 106 КЗпП); 4) робота у святкові та неробочі дні (ст. 107 КЗпП); 5) робота в нічний час (ст. 108 КЗпП); 6) виготовлення бракованої продукції (ст. 112 КЗпП); 7) невиконання норм виробітку (ст. 111 КЗпП); 8) робота у вихідний день (ст. 72 КЗпП); 9) оплата часу простою, а також під час освоєння нового виробництва (продукції) (ст. 113 КЗпП України) та в інших, передбачених законодавством, випадках.

Характерним для більшості із вказаних випадків є те, що працівникам провадяться доплати, розмір яких встановлюється на підприємстві самостійно і закріплюється в колективному договорі. При цьому розмір доплат не може бути нижче встановлених законодавством. Розглядаючи питання про доплати і надбавки, студенти повинні також вивчити Перелік доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів працівників об'єднань, підприємств і організацій, що мають міжгалузевий характер, який міститься в Додатку № 2 до Генеральної угоди між Кабінетом Міністрів України, Федерацією роботодавців України та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2004-2005 рр. від 19 квітня 2004 р.

Про запровадження нових або зміну існуючих умов оплати праці працівник повинен бути попереджений не пізніше як за два місяці до їх запровадження або зміни. Порушення власником або уповноваженим ним органом обов'язку про попередження про зміни, що запроваджуються, дає право працівнику вимагати оплати праці на попередніх умовах впродовж двох місяців з того часу, коли працівнику фактично стало відомо або коли він повинен був дізнатися про введення нових або зміну діючих умов оплати праці.

Стаття 104 КЗпП України передбачає, що при виконанні робіт різної кваліфікації праця почасових працівників оплачується за роботою вищої кваліфікації. Тобто при дорученні працівнику з почасовою оплатою роботи більш високого розряду, ніж йому присвоєний, оплата повинна проводитись по виконуваній роботі. Якщо ж доручається виконання роботи за розрядом, що є нижчим від присвоєного працівнику, повинна зберігатися його тарифна ставка.

Праця робітників-відрядників оплачується за розцінками, встановленими для роботи, яка виконується. Якщо робітникам-відрядникам доручається виконання робіт, що тарифікуються нижче присвоєних їм розрядів, то при виконанні норм їм виплачується між розрядна різниця. Виплата між розрядної різниці та умови такої виплати встановлюються колективним договором. Якщо в колективному договорі не передбачена умова про виплату між розрядної різниці, то право на її отримання мають тільки робітники, в яких умова про таку виплату передбачена в трудовому договорі. Виплата між розрядної різниці проводиться при виконанні норм виробітку і за наявності різниці в

розрядах не менше ніж два розряди.

Студенти мають з'ясувати, що оплата праці при невиконанні норм виробітку залежить від того, з чієї вини сталося їх невиконання. Якщо невиконання норм виробітку сталося з вини працівника, оплата проводиться відповідно до виконаної роботи. Провина працівника у невиконанні норм виробітку може бути визнана за умови, що власник або уповноважений ним орган створив працівнику нормальні умови праці. Працівник не може бути визнаний винним, якщо норма не виконана з причин, що залежать від власника або уповноваженого ним органу. Це може бути несправність обладнання, несвоєчасне забезпечення технічною документацією, сировиною, матеріалами, інструментами тощо. При невиконанні норм виробітку не з вини працівника оплата проводиться за фактично виконану роботу. Місячна заробітна плата в цьому разі не може бути нижчою від двох третин тарифної ставки встановленого йому розряду (окладу).

Оплата праці при виготовленні продукції, що виявилася браком, також залежить від провини працівника. Якщо виготовлення бракованої продукції сталося не з вини працівника, оплата праці по її виготовленню провадиться за зниженими розцінками. Місячна заробітна плата працівника в цих випадках не може бути нижчою від двох третин тарифної ставки встановленого йому розряду (окладу). Повний брак з вини працівника оплаті не підлягає. Частковий брак з вини працівника оплачується залежно від ступеня придатності продукції за зниженими розцінками.

Оплата часу простою відповідно до ст. 113 КЗпП також залежить від наявності провини працівника. Якщо простій стався не з вини працівника і він попередив власника або уповноважений ним орган про початок простою, час простою оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу). Працівник має право відмовитися від дорученої йому роботи, коли виникла виробнича ситуація, небезпечна для життя чи здоров'я працівника або для людей, які його оточують, і навколишнього середовища. За період простою з цих причин не з вини працівника за ним зберігається середній заробіток. Час простою з вини працівника не оплачується. Не оплачується також час страйку працівників, які беруть у ньому участь.

Оплата при переведенні на іншу роботу залежить від виду переведення: постійного чи тимчасового, а також від підстав переведення. Опрацювавши відповідні статті КЗпП (зокрема ст. 114, 178), студенти повинні визначити особливості оплати праці при переведенні робітників.

Практична частина

1. Заповніть таблицю

Особливості оплати праці при відхиленні від нормальних умов, передбачених тарифами		
Робота в нічний час (ст. 108 КЗпП)	Надурочні роботи (ст. 106 КЗпП)	Робота в святкові та неробочі дні (ст. 107 КЗпП)
Оплачується:	Оплачується:	Оплачується:

2. Завдання

Виберіть правильну відповідь, посилаючись на положення законодавства:

Час простою, коли виникла виробнича ситуація, небезпечна для життя чи здоров'я працівника або для людей, які його оточують, і навколишнього середовища найманому працівнику:

- 1) оплачується на рівні середнього заробітку працівника;
- 2) не оплачується;
- 3) оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу);
- 4) оплачується на рівні тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу);
- 5) проводиться доплата до попереднього середнього заробітку;
- 6) зберігається заробітна плата пропорційно виконаним роботам.

3. Вирішити задачі

Задача 1*

Економіст Гаврилюк, який працював у АТ «Евроком», був переведений за його згодою на роботу до структурного підрозділу підприємства, розташованого в іншому населеному пункті. Під час переїзду адміністрація забезпечила за свій рахунок перевезення багажу Лисенка, а також виплатила всі передбачені законодавством суми на нього і членів його сім'ї. Відпрацювавши 3 місяці, Лисенко знайшов іншу роботу в цьому ж місті і подав заяву про звільнення за власним бажанням. Адміністрація відмовилася звільнити Лисенка і вимагає повернути всі компенсаційні виплати, отримані працівником раніше при переїзді.

Чи законні вимоги адміністрації?

Задача 2

За наказом начальника будівельно-монтажного управління інженер Васильєв протягом місяця займав посаду головного інженера, який

знаходився у відпустці. Бухгалтер Савельєва займала посаду головного бухгалтера, відсутнього через хворобу.

У якому порядку оплачується виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників?

4. Тестові завдання

1. Як оплачуються роботи в надурочний час:

- а) за погодинною системою праця оплачується в подвійному розмірі годинної ставки;
- б) за відрядною системою оплати праці за роботу в надурочний час виплачується доплата у розмірі 100 % тарифної ставки працівника відповідної кваліфікації, оплата праці якого здійснюється за погодинною системою, - за всі відпрацьовані надурочні години;
- в) у разі підсумованого обліку робочого часу оплачуються як надурочні всі години, відпрацьовані понад встановлений робочий час в обліковому періоді, у порядку, передбаченому законом;
- г) допускається компенсація надурочних робіт шляхом надання відгулу;
- д) оплата роботи в надурочний час проводиться незалежно від того чи додержано роботодавцем встановленого порядку застосування надурочних робіт.

2. Як здійснюється оплата роботи у святкові, неробочі та вихідні дні:

- а) на бажання працівника, який працював у святковий і неробочий день, йому може бути наданий інший день відпочинку;
- б) робота у святковий і неробочий день оплачується у подвійному розмірі;
- в) робота у вихідний день не може компенсуватися за згодою наданням іншого дня відпочинку або у грошовій формі у подвійному розмірі.

3. Як здійснюється оплата праці при невиконанні норм виробітку:

- а) розмір оплати праці при невиконанні норм виробітку залежить від наявності чи відсутності вини працівника;
- б) при невиконанні норм виробітку не з вини працівника оплата провадиться за фактично виконану ним роботу, але місячна заробітна плата в цьому разі не може бути нижчою від двох третин тарифної ставки встановленого йому розряду (окладу);
- в) при невиконанні норм виробітку з вини працівника оплата провадиться відповідно до виконаної роботи.

ЛІТЕРАТУРА

Нормативна

- 1. Кодекс законів про працю України // Право України. – 1996. - № 2-3. – Гл. 7.

2. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1993. - № 36. – Ст. 361.
3. Про компенсацію громадянам частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати: Закон України від 19 жовтня 2000. - № 49. – Ст. 422.
4. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 р. (із змінами, внесеними Законом України від 23 січня 1997 р.; 1 червня 2000 р.; 19 жовтня 2000 р.; 11 липня 2002 р.) // Відомості Верховної Ради України. – 1995. - № 17. – Ст. 121; 1997. – № 11. – Ст. 89; 2000. - № 35. – Ст. 288; 2000. - № 50. – Ст. 436.
5. Про гарантії і компенсації для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання інших професій з відривом від виробництва: Постанова Кабінету Міністрів України від 28 червня 1997 р. № 695 // Офіційний вісник України. – 1997. – Число 28. – С. 65.
6. Про гарантії та компенсації при переїзді на роботу в іншу місцевість: Постанова Кабінету Міністрів України від 2 березня 1998 р. № 255 // Офіційний вісник України. – 1998. - № 9. – Ст. 351.
7. Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організації роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2004-2005 роки від 19 квітня 2004 р. // Урядовий кур'єр . – 2004. – 19 травня.
8. Про практику застосування судами законодавства про оплату праці: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 24 грудня 1999 р. № 13 // Вісник Верховного Суду України. – 2000. - № 1.

Основна

1. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. – К.: Вікар, 2003. – 375-426 .
2. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Б.С. Стичинський, І.В. Зуб, В.Г. Ротань. – К.: Видавництво А.С.К., 2003. – С. 440-516.
3. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. – Х.: Консум, 2002. – С. 354-395.
4. Трудове право України: Академічний курс: Підручник / За ред. П.Д. Пилипенка. – К.: Концерн “Видавничий Дім “Ін Юре”, 2004. – С. 317-344.

Додаткова

1. Жигір А. Особливості організації оплати праці на приватних підприємствах // Україна: аспекти праці. – 1997. - № 5. – С. 18.
2. Колот А. Нормування праці: значення в ринковій економіці і шляхи вдосконалення // Праця і зарплата. – 1998. - № 17. – С. 20-21.

3. Костишина Т. Еволюція форм заробітної плати в Україні у перехідний період // Україна: аспекти праці. – 1997. - № 8. – С. 22-26.
4. Ломанов І. Захист заробітної плати: зарубіжний досвід і пропозиції щодо його впровадження в Україні // Праця і зарплата. – 1997. - № 20. – Жовтень.

Тема 7. Матеріальна відповідальність роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові

Теоретична частина

1. Підстава та умови матеріальної відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові.
2. Матеріальна відповідальність власника або уповноваженого ним органу за незабезпечення здорових і безпечних умов праці.
3. Матеріальна відповідальність роботодавця при порушенні обов'язків щодо видачі працівникові документів про працю і зарплату.
4. Матеріальна відповідальність підприємства за незабезпечення збереження особистих речей працівника під час роботи.
5. Відшкодування моральної шкоди у трудових правовідносинах.

Методичні вказівки

Роботодавець відшкодовує працівникові шкоду, заподіяну у зв'язку з:

1) порушенням його права на працю (уразі незаконної відмови в прийнятті на роботу; при незаконному відстороненні від роботи; при незаконному переведенні на іншу роботу; при незаконному звільненні з роботи; у разі неправильного або не відповідного чинному законодавству формулювання причин звільнення в трудовій книжці, що перешкоджає працевлаштуванню працівника; у зв'язку із затриманням проведення розрахунку та видачі трудової книжки при звільненні; у разі затримки виконання рішення про поновлення на роботі працівника);

2) незабезпечення збереження особистих речей працівника під час роботи;

3) невчасним або неправильним оформленням документів працівника про працю і заробітну плату, що призвели до виникнення шкоди у працівника. У даному випадку матеріальна шкода працівника полягає у неможливості працевлаштування і неотриманні у зв'язку з цим заробітної плати, якщо роботодавець своєчасно не видає трудову книжку при звільненні; у несвоечасному отриманні пенсії, допомоги, інших виплат у зв'язку з несвоечасним оформленням та видачею документів про працю і заробітну плату.

Згідно із Законом України “Про внесення змін до Закону України “Про охорону праці” від 21 листопада 2002 р. відшкодування шкоди, заподіяної працівникові внаслідок ушкодження його здоров'я або у разі смерті працівника, здійснюється Фондом соціального страхування від

нешасних випадків відповідно до Закону України “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності”. Роботодавець може за рахунок власних коштів здійснювати потерпілим та членам їхніх сімей додаткові виплати відповідно до колективного чи трудового договору.

Особливість відповідальності власника або уповноваженого ним органу перед працівником полягає у тому, що небезпечні та шкідливі умови праці можуть завдати моральної шкоди працівнику, порушити його нормальні життєві зв’язки і потребують додаткових зусиль для організації свого життя. Тому власник або уповноважений ним орган може нести перед працівником не тільки матеріальне, а й моральне відшкодування завданих збитків.

Питання відшкодування заподіяного громадянину ушкодження здоров’я цивільне право розглядає також як позадоговірну, деліктну відповідальність. В юридичній літературі триває дискусія щодо характеру норм, які регламентують покриття шкоди, заподіяної здоров’ю працівників. Зміст цієї дискусії зводиться до того, що цивілісти вважають ці норми інститутом цивільного права, а науковці в галузі трудового права – інститутом трудового права. Є і третя точка зору, згідно з якою це “пограничний” між цивільним і трудовим правом інститут. Оскільки права і обов’язки щодо створення здорових і безпечних умов праці (ст. 153 КЗпП України) визначаються трудовим правом, то і наслідки їх невиконання також мають регулюватися, на думку проф. Прокопенка В.І., трудовим, а не цивільним правом. Цивільним правом регулюються ті випадки, коли каліцтво чи інше ушкодження здоров’я завдано підприємством, яке не зобов’язане виплачувати за потерпілого страхові внески, тобто тоді, коли між сторонами відсутні трудові правовідносини.

Нині не всі випадки матеріальної відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові, врегульовані нормами трудового права. У зв’язку з цим у разі незабезпечення збереження особистих речей працівника під час роботи застосовуються норми цивільного законодавства. З таким положенням не можна погодитися. Зокрема, матеріальна відповідальність роботодавця, так само, як і матеріальна відповідальність працівника, має трудо-правову природу і, отже, повинна бути врегульована трудовим законодавством. З тим, щоб обґрунтувати власну точку зору, студенти повинні ознайомитися з роботами П.Р. Ставицького, Л.А. Сироватської, Н.М. Хуторян та інших відомих вчених, що досліджують проблеми матеріальної відповідальності.

Практична частина

1. Завдання

Розгляньте види матеріальної відповідальності роботодавця і заповніть таблицю:

Відповідальність роботодавця перед працівником				

2. Вирішити задачі

Задача 1*

23 червня 2004 р. електрик РМУ Петров під час проведення ремонтних робіт отримав травму, внаслідок чого був визнаний інвалідом II групи. При розслідуванні даного нещасного випадку на виробництві комісією було встановлено, що Петров порушив правила техніки безпеки. Вирішуючи питання про відшкодування Петрову шкоди, заподіяної здоров'ю, адміністрація своїм наказом зменшила розмір його втраченого заробітку на 20 % з урахуванням вини потерпілого. Петров, вважаючи таке рішення незаконним, звернувся до юрисконсульта.

Яким законодавством регулюються питання відшкодування власником шкоди, заподіяної працівникові при виконанні трудових обов'язків?

З яких сум буде складатися відшкодування шкоди?

Чи правильно поступила адміністрація, зменшивши розмір середнього заробітку Петрова з урахуванням його вини?

Задача 2

В будівельній організації було відсутнє приміщення для збереження особистих речей та одягу робітників. Робітники перевдягалися в одній із кімнат будинку, який ремонтували. В одного з працівників зникла куртка та сумка, в якій знаходилося 500 грн. За цим фактом було порушено кримінальну справу, однак у зв'язку з неможливістю встановлення особи, яка скоїла крадіжку, робітник звернувся до директора організації з заявою про виплату вартості викраденого майна. Директор відмовив у задоволенні заяви, оскільки вина лежить на особі, яка скоїла крадіжку.

Дайте правову оцінку діям директора організації. Чи підлягає задоволенню заява працівника?

3. Тестові завдання

1. Керівники несуть повну матеріальну відповідальність:

- а) за незаконне звільнення чи переведення працівника;
- б) за затримання виконання наказу керівника вищого рівня про поновлення працівника на роботі;
- в) за затримання виконання чи невиконання рішення суду про поновлення працівника на роботі;
- г) за незаконне переміщення працівника на роботі.

3. За заподіяну шкоду сторони трудового договору несуть відповідальність:

- а) матеріальну і моральну;
- б) матеріальну і адміністративну;
- в) матеріальну і майнову;
- г) матеріальну і громадську;
- д) моральну і майнову.

ЛІТЕРАТУРА

Нормативна

1. Кодекс законів про працю України // Право України. – 1996. - № 2-3 – Гл. 9.
2. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності: Закон України від 23 вересня 1999 р. (із змін. і доп.) // Відомості Верховної Ради України. – 1999. - № 46-47. – Ст. 403.
3. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9 (із змінами, внесеними згідно з постановами Пленуму Верховного Суду України від 1 квітня 1994 р. № 4, від 26 жовтня 1995 р. № 18 та від 25 травня 1998 р. № 15) //Постанови Пленуму Верховного Суду України в кримінальних та цивільних справах. – К. – 1995. – С. 373; Вісник Верховного Суду України. – 1998. - № 3.
4. Відшкодування матеріальної і моральної шкоди та компенсаційні виплати: нормативні акти, роз'яснення, коментарі // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – 1997. - № 9-10. – С. 178-188.

Основна

1. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. – К.: Вікар, 2003. – С. 449-481.
2. Відшкодування матеріальної та моральної шкоди: нормативні акти, роз'яснення, коментарі: Станом на 1 січня 2001 року / Відп. ред. П.І. Шевчук. – К.: Юрінком Інтер, 2001. – 624 с.
3. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Б.С. Стичинський, І.В. Зуб, В.Г. Ротань. – К.: Видавництво А.С.К., 2003. – С. 571-628.
4. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. – Х.: Консум, 2002. – С. 462-492.
5. Трудове право України: Академічний курс: Підручник / За ред. П.Д. Пилипенка. – К.: Концерн “Видавничий Дім “Ін Юре”, 2004. – С. 371-389.
6. Хуторян Н.М. Матеріальна відповідальність власника перед працівником // Право України. – 1993. - № 3. – С. 21.
7. Хуторян Н.М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин. – К.: Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2002. – 264 с.

Додаткова

1. Козлова Т.А. Материальная ответственность работодателя // Трудовое право. – 2003. - № 7. – С. 62-69.
2. Плаксин В. Відшкодування моральної шкоди за трудовим правом // Право України. – 1995. - № 2. – С. 14-16.
3. Сергеев В.И. Материальная ответственность подотчетного лица: практические рекомендации // Право и экономика. – 1998. - № 3. – С. 68-73.
4. Стависский П.Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве. – Киев-Одесса: Вища школа, 1982. – 184 с.
5. Стависский П.Р. Материальная ответственность предприятия в трудовых отношениях. – Киев-Одесса: Вища школа, 1987. – 196 с.
6. Стависский П.Р., Чанышева Г.И. Материальная ответственность предприятия и должностных лиц за нарушение обязанности выдачи работнику документов о труде и заработной плате // Правоведение. – 1987. - № 4. – С. 51.
7. Сыроватская Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства. – М.: Юрид. Лит., 1990. – 176 с.
8. Чернадчук В. Право на відшкодування моральної шкоди: деякі аспекти // Право України. – 2000. - № 3. – С. 106-109.
9. Эрделевский А.М. Компенсация морального вреда в трудовых отношениях // Трудовое право. – 2003. - № 1. – С. 7-10.

Тема 8. Підготовка працівників та підвищення їх кваліфікації

Теоретична частина

1. Правові питання організації виробничого навчання.
2. Пільги для працівників, які навчаються у середніх закладах освіти: встановлення скороченого робочого часу; надання вільних від роботи днів; додаткові відпустки у зв'язку із навчанням.
3. Пільги для працівників, які навчаються у професійно-технічних закладах освіти: встановлення скороченого робочого часу; обмеження надурочних робіт; час надання щорічних відпусток; надання додаткової оплачуваної відпустки.
4. Пільги для працівників, які навчаються у вищих закладах освіти та аспірантурі: надання відпустки без збереження заробітної плати, додаткової оплачуваної відпустки, творчих відпусток; встановлення іншої тривалості відпусток у зв'язку з навчанням; надання вільних від роботи днів; оплата проїзду до місця знаходження вищого закладу освіти.

Методичні вказівки

Загальна декларація прав людини гарантує кожному право на працю і на освіту. Згідно зі ст. 43 Конституції України професійно-технічне навчання, підготовка та перепідготовка кадрів є складовими елементами державної гарантії права на працю. Право людини на освіту закріплено в ст. 53 Конституції України. Повна загальна середня освіта є обов'язковою.

Наявність різних форм навчання, зокрема заочної і вечірньої, дозволяє значній кількості громадян поєднувати свою трудову діяльність з навчанням у різних закладах освіти. Працівники, котрі поєднують роботу з навчанням, беруть участь у двох паралельних правовідносинах: у трудових правовідносинах з власником підприємства та в адміністративно-правових – із закладом освіти. Трудові правовідносини цієї категорії працівників мають усі ті ознаки, що притаманні будь-яким трудовим відносинам. Але разом із загальними ознаками, ці правовідносини мають певні особливості, що проявляються в спеціальних правах та обов'язках суб'єктів трудових правовідносин, пов'язаних з поєднанням навчання з працею. Для таких осіб передбачена система пільг та гарантій, обсяг і види яких залежать від типу закладу освіти, від форми навчання, а також від того, в якому класі та на якому курсі навчається працівник.

Студенти мають з'ясувати всі види пільг та гарантій, які передбачені главою XIV КЗпП України (статті 201-220) "Пільги для працівників, що поєднують роботу з навчанням". Такі пільги поділяються на групи за видами правовідносин: а) щодо надання відпусток; б) щодо робочого часу та відпочинку протягом робочого дня, тижня; в) щодо оплати вартості проїзду для складання екзаменаційної сесії; г) щодо режиму роботи і побутового обслуговування. Гарантії і компенсації для працівників, що поєднують роботу із навчанням передбачені також постановою Кабінету Міністрів України від 28 червня 1997 р. № 695 "Про гарантії і компенсації для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, навчання інших професій з відривом від виробництва", а також Положенням про умови матеріального забезпечення осіб, направлених за кордон на навчання, стажування, для підвищення кваліфікації, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 4 березня 1996 р. № 287 із змінами, внесеними постановою Кабінету Міністрів від 13 липня 1998 р. № 1079.

Студенти повинні звернути увагу на те, коли у працівника виникають пільги при поєднанні праці з навчанням. Таке право виникає, якщо є адміністративний акт про зарахування працівника до закладу освіти. Надалі це право виникає за умови успішного навчання. Вважається, що успішно навчаються працівники, які склали всі заліки та іспити, передбачені навчальним планом, а також виконали лабораторні,

письмові та інші роботи за дисциплінами навчального плану даного семестру або склали кваліфікаційний іспит з виробничого навчання.

Для професійної підготовки і підвищення кваліфікації працівників, особливо молоді, власник або уповноважений ним орган може організовувати індивідуальне, бригадне, курсове або інше навчання за рахунок підприємства, установи та організації (ст. 201 КЗпП). Студенти повинні розрізняти форми виробничого навчання. При індивідуальній формі учня прикріплюють до кваліфікованого працівника або включають до складу робочої бригади, де його навчає бригадир або інший висококваліфікований робітник з числа членів бригади. При бригадній формі навчання учні об'єднуються в бригади, які очолюють бригадири (інструктори виробничого навчання). Є також спеціальності, які вимагають більш поглибленого вивчення теоретичних знань. З цією метою використовуються курси, тобто проводиться курсове навчання особливо складних професій. Терміни виробничого навчання різні, встановлюються залежно від професії, кваліфікації та загальноосвітньої підготовки. Після закінчення навчання на виробництві робітнику присвоюється кваліфікація (розряд, категорія) за професією згідно з тарифно-кваліфікаційним довідником, надається робота відповідно до набутої кваліфікації.

У період виробничого навчання працівники не можуть використовуватись на будь-якій роботі, що не стосується спеціальності, якій вони навчаються. За час проходження виробничого навчання, перекваліфікації або навчання іншим спеціальностям працівникам виплачується заробітна плата в порядку і в розмірах, що визначаються законодавством (ст. 207 КЗпП). Студенти повинні ознайомитися із Положенням про оплату праці під час виробничого навчання, перекваліфікації або навчання іншим професіям, затвердженим постановою Кабінету Міністрів від 28 червня 1997 р. № 700.

Практична частина

1. Заповніть таблицю

№ п/ п	Додаткові відпустки у зв'язку із навчанням		
	У середніх закладах освіти	У професійно- технічних закладах освіти	У вищих закладах освіти та аспірантурі

2. Вирішити задачу*

Технік Михайлова звернулася із скаргою до КТС на те, що адміністрація відмовила їй у наданні додаткової відпустки для складання сесії у вузі. Таке рішення адміністрація мотивувала тим, що у зв'язку з фінансовими проблемами підприємство не працює більше півроку.

Працівники, у тому числі Михайлова, перебувають у вимушених відпустках. Отже, вільний час може бути використаний і для навчання. Адже оплачувати відпустку коштів немає.

Складіть письмово проект рішення КТС за заявою Михайлової.

3. Тестові завдання

1. Зазначте, чим може бути викликана необхідність звільнення працівника від виконання трудових обов'язків, яке не пов'язане з відпочинком:

- а) станом здоров'я;
- б) виконанням державних чи громадських обов'язків;
- в) інтересами охорони здоров'я;
- г) поєднанням роботи з навчанням;
- д) виконанням функції донора.

2. Укажіть гарантії і компенсації для працівників, що поєднують роботу з навчанням у вищих навчальних закладах III-IV-го рівня акредитації:

- а) працівникам, направленим на навчання роботодавцем або таким, що самостійно вступили на навчання до вищого навчального закладу 3-4-го рівня акредитації, незалежно від його організаційно-правової форми на заочну і вечірню форми навчання за профілем роботи підприємства, установи, організації, що успішно навчається в цих закладах, роботодавець надає додаткові відпустки із збереженням середнього заробітку відповідно до КЗпП;
- б) роботодавець зобов'язаний також надавати відпустки без збереження заробітної плати працівникам, що поєднують роботу з навчанням відповідно до КЗпП;
- в) працівникам, що навчаються за заочною формою у вищих навчальних закладах, один раз на навчальний рік роботодавець оплачує проїзд до місця перебування вищого навчального закладу й назад для виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів, а також для складання випускних державних іспитів, підготовки і захисту дипломного проекту.

3. Які гарантійні доплати працівникам установлені при різних формах виробничого навчання, перекваліфікації або навчання іншим спеціальностям:

- а) за час проходження виробничого навчання, перекваліфікації або навчання іншим спеціальностям працівникам виплачується заробітна плата в порядку і у розмірах, що визначаються законодавством;
- б) за час проходження виробничого навчання, працівникам виплачується заробітна плата в порядку і в розмірах, що визначаються колективним договором.

ЛІТЕРАТУРА

Нормативна

1. Конституція України. Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року. – К., 1996. – Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України // Право України. – 1996. - № 2-3 – Гл. XIV.
3. Про вдосконалення підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації державних службовців: Постанова Кабінету Міністрів України від 16 квітня 1998 р. № 499 // Праця і зарплата. – 1998. - № 9. – С. 6.
4. Про гарантії і компенсації для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, навчання інших професій з відривом від виробництва: Постанова Кабінету Міністрів України від 28 червня 1997 р. № 695 // Офіційний вісник України. – 1997. – Число 28. - С. 65.
5. Положенням про умови матеріального забезпечення осіб, направлених за кордон на навчання, стажування, для підвищення кваліфікації: Затв. постановою Кабінету Міністрів України від 4 березня 1996 р. № 287 (із змінами, внесеними постановою Кабінету Міністрів від 13 липня 1998 р. № 1079 // ЗП Уряду України. – 1996. - № 8. – Ст. 249; Праця і зарплата. – 1998. - № 14.
2. Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996 р. (із змінами, внесеними згідно із Законами України від 23 січня 1997 р.; 1 червня 2000 р.; 19 жовтня 2000 р.; 11 липня 2002 р.) // Відомості Верховної Ради України. – 1995. - № 17. – Ст. 121; 1997. - № 11. – Ст. 89; 2000. - № 35. – Ст. 288; 2000. - № 50. – Ст. 436.
3. Порядок, тривалість і умови надання щорічних відпусток працівникам, які навчаються у вищих учбових закладах з вечірньою та заочною формами навчання, де навчальний процес має свої особливості: Затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 28 червня 1997 р. № 634 // Кодекс законів про працю України з постатейними матеріалами. – К.: Юрінком Інтер, 1997. – С. 933.
4. Про затвердження умов, тривалості, порядку надання та оплати творчих відпусток: Постанова Кабінету Міністрів України від 19 січня 1998 р. № 45 // Людина і праця: Інформаційний бюлетень Міністерства праці та соціальної політики України. – 1998. - № 2.

Основна

1. Трудове право України: Підручник /За ред. Н.Б. Болотіної, Г.І. Чанишевої. – К.: Т-во “Знання”, КОО, 2000. – С. 421-447.
2. Трудове право України: Академічний курс: Підручник / За ред. П.Д. Пилипенка. – К.: Концерн “Видавничий Дім “Ін Юре”, 2004. – С. 310-312.

Додаткова

1. Білецький С., Хохлюк Н. Державне регулювання в системі підготовки кадрів: Зарубіжний досвід // Україна: аспекти праці. – 1996. - № 2-3.

2. Бондарчук К. Професійне навчання незайнятого населення (досвід зарубіжних країн) // Соціальний захист. – 1999. - № 4. – С. 64-67.
3. Бондаренко О. Порядок кваліфікаційної атестації та присвоєння кваліфікації особам, які здобувають професійно-технічну освіту // Праця і зарплата. – 1999. - № 7. – С. 15.
4. Грішанова О. Проблеми ринкової трансформації освіти та професійної підготовки // Україна: аспекти праці. – 1998. - № 1. – С. 26-28.
5. Сова В. Продуктивність праці і кваліфікація працівників // Праця і зарплата. – 1998. - № 9. – С. 16-17.

Тема 9. Правовий статус трудових колективів

Теоретична частина

1. Поняття, правовий статус, види трудових колективів.
2. Органи трудового колективу: порядок утворення, повноваження.
3. Повноваження трудових колективів. Механізм здійснення повноважень і самоврядування трудового колективу.
4. Форми участі працівників в управлінні підприємством, установою, організацією.
5. Право працівників брати участь в управлінні підприємствами, установами, організаціями: міжнародні стандарти і законодавство України.

Методичні вказівки

Студентам необхідно розглянути главу XVI-A «Трудовий колектив» КЗпП України, статтю 65 Господарського кодексу України, в яких визначається правовий статус трудового колективу. Ряд повноважень трудових колективів закріплено також в законах України «Про охорону праці», «Про колективні договори і угоди» та ін. Нині - до прийняття Закону України «Про трудові колективи» - діє Закон СРСР від 17 червня 1983 р. «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями» в частині, що не суперечить законодавству України.

Студенти повинні знати визначення трудового колективу. Відповідно до ст. 252-1 КЗпП України трудовий колектив підприємства утворюють всі громадяни, які своєю працею беруть участь в його діяльності на основі трудового договору (контракту, угоди), а також інших форм, що регулюють трудові відносини працівника з підприємством.

Повноваження трудового колективу щодо його участі в управлінні підприємством встановлюються статутом або іншими установчими документами відповідно до вимог Господарського кодексу України, законодавства про окремі види підприємств.

Компетенція і повноваження трудового колективу та його виборних органів визначені в статуті підприємства. У статуті підприємства визначається і орган, що має право представляти інтереси трудового колективу (рада трудового колективу, рада підприємства, виборний орган первинної профспілкової організації та ін.).

В актах МОП, Ради Європи, ЄС участь працівників в управлінні організацією розглядається як одна з важливих форм соціального діалогу. Трудове право ЄС містить окремий інститут – участь працівників в управлінні виробництвом.

Студентам необхідно проаналізувати основні форми участі працівників в управлінні організацією, такі як: участь представників-працівників у діяльності колегіальних виконавчих органів підприємства, організації; одержання від роботодавця інформації з питань, що безпосередньо стосуються інтересів працівників; внесення пропозицій щодо удосконалення роботи підприємства, а також з питань соціально-культурного обслуговування; проведення через представницькі органи консультацій із роботодавцем при прийнятті рішень, що стосуються інтересів працівників.

Студентам потрібно розглянути досвід країн з розвинутою ринковою економікою, наприклад, ФРН, Швеції, де розроблений і діє досконалий механізм співучасті працівників в управлінні підприємством, виробленні рішень, які стосуються їх життєвих інтересів. На основі отриманих знань студенти повинні вміти обґрунтувати власні пропозиції щодо удосконалення механізму реалізації трудовим колективом повноважень в Україні.

Практична частина:

1. Заповніть таблицю

Правовий статус трудового колективу як суб'єкта трудового права			
Трудова правосуб'єктність характеризується:	Права та обов'язки	Гарантії здійснення прав	Відповідаль- ність

2. Вирішити задачі

Задача 1*

До юрисконсульта підприємства звернувся голова ради трудового колективу за роз'ясненням таких питань:

1. Чи може конференція трудового колективу взяти на себе повноваження первинної профспілкової організації?

2. Чи може виборний орган первинної профспілкової організації виступати стороною колективного договору?
3. Чи входить до складу трудового колективу особа, яка працює за трудовою угодою?
4. Які додаткові гарантії для виборних працівників трудових колективів можуть бути передбачені у колективному договорі?

Виступіть у ролі юрисконсульта і обґрунтуйте відповіді на запитання голови ради трудового колективу.

Задача 2

Електрик Маврикін систематично порушував трудову дисципліну, неодноразово спізнювався на роботу, грубо повадився з колегами. Розглянувши справу Маврикіна, трудовий колектив підприємства виніс рішення: “За неодноразове порушення трудової дисципліни, етичних норм поведінки поставити перед директором питання про звільнення Маврикіна з роботи”

Чи законне рішення трудового колективу бригади?

Чи зобов'язаний директор підприємства виконати рішення трудового колективу?

Тестові завдання

1. Види трудових колективів:

- а) єдиний трудовий колектив підприємства;
- б) трудовий колектив цеху, відділу, дільниці, бригади;
- в) трудовий колектив з кількістю працюючих щонайменше 15 чоловік.

2. Повноваження трудового колективу здійснюють:

- а) рада трудового колективу;
- б) загальні збори трудового колективу;
- в) профспілковий комітет;
- г) органи управління (адміністрація) у зовнішніх і внутрішніх правовідносинах;
- д) тільки загальні збори і адміністрація.

ЛІТЕРАТУРА

Нормативна

1. Кодекс законів про працю України // Право України. – 1996. - № 2-3 – Гл. XVI-А.
2. Господарський кодекс України: Затв. Законом України від 16 січня 2003 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2003. - № 18-22.
3. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 року (із змін. і доп.) // Відомості Верховної Ради України. – 1993. - № 36. – Ст. 361.

4. Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 р. (в ред. Закону України від 21 листопада 2002 р.) // Відомості Верховної Ради України. – 2003. - № 2. –Ст. 10.
5. О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями: Закон СССР от 17 июня 1983 // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1983. - № 25. – Ст. 382.
6. Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2004-2005 роки // Урядовий кур'єр. – 2004. – 19 травня.

Основна

1. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. – К.: Вікар, 2003. – С. 573-592.
2. Дубровський І.М. Соціальне партнерство: Учбово-методичні матеріали до курсу. – Харків, 1999. – 119 с.
3. Трудове право України: Академічний курс: Підручник / За ред. П.Д. Пилипенка. – К.: Концерн “Видавничий Дім “Ін Юре”, 2004. – С. 120-126.

Додаткова

1. Богуцька Л. Соціальне партнерство в Бельгії // Профспілки України. – 2003. - № 6. – С. 51-54.
2. Борисов В. Социальное партнерство в России: специфика или подмена понятий // СОЦИС. – 2001. - № 5. – С. 56.
3. Жернаков В. Соціально-трудові відносини: поняття, суб'єкти, правове регулювання // Право України. – 1999. - № 10. – С. 41-45.
4. Куренной А.М. Правовые вопросы участия трудящихся в управлении производством. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1983. – 96 с.
5. Лазор В. Трудовий колектив як суб'єкт трудового права і сторона трудових спорів // Право України. – 2003. - № 10. – С. 100-103.
6. Лившиц Р.З. Закон о трудовых коллективах и проблемы его реализации // Советское государство и право. – 1986. - № 3.
7. Лившиц Р.З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее. – М.: Наука, 1989. – 192 с.
8. Осовий Г. Система соціального партнерства і механізми регулювання трудових відносин в Ірландії // Україна: аспекти праці. – 1999. - № 2. – С. 33-36.
9. Покотило В.М. Становлення соціального партнерства в Україні в світлі проблеми кодифікації трудового законодавства // Конституція України та проблеми систематизації законодавства. Збірник наукових праць. Випуск 5. – К., 1999. – С. 292-305.

10. Соціально-трудова відносина: оцінка і напрямок удосконалення: Зб. наукових праць / НАН України, Ін-т економ. пром-сті. Відп. ред. О.І. Амоша. – Донецьк: ІЕП НАН України, 1997. – 159 с.
11. Українець С. Соціально-трудова відносина в Україні: зміст і розвиток // Україна: аспекти праці. – 1999. - № 3. – С. 35-41.
12. Фатуев А. Коллективы и личность в трудовых правоотношениях // Советское государство и право. – 1990. - № 8.
13. Цепин А.И., Пятаков А.В. Трудовое право и трудовой коллектив. – М.: Наука, 1986.
14. Чанишева Г.І. Колективні відносина у сфері праці: теоретико-правовий аспект. – Одеса: Юрид. літ., 2001.
15. Яремчук О. Проблеми дефініції трудового колективу напередодні прийняття нового КЗпП // Право України. – 2003. - № 12. – С. 103-106.

Тема 10. Правовий статус профспілок

Теоретична частина

1. Право працівників на об'єднання у профспілки.
2. Функції, права та обов'язки профспілок.
3. Повноваження виборного органу первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі, організації.
4. Гарантії прав профспілок.

Методичні вказівки

Згідно з Конституцією України громадяни мають право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів. Професійні спілки є громадськими організаціями, що об'єднують громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їхньої професійної діяльності. Професійні спілки утворюються без попереднього дозволу на основі вільного вибору їх членів. Усі професійні спілки мають рівні права (ст. 36 Конституції України). Право громадян на об'єднання у професійні спілки передбачено і ст. 243 КЗпП України. Відповідно до Конституції та Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" громадяни України мають право на основі вільного волевиявлення без будь-якого дозволу створювати професійні спілки з метою представництва, здійснення і захисту своїх трудових та соціально-економічних прав та інтересів, вступати до них та виходити з них на умовах і в порядку, визначених їх статутами, брати участь у роботі професійних спілок.

Держава визначає професійні спілки повноважними представниками працівників і захисниками їх трудових, соціально-економічних прав та інтересів в органах державної влади та місцевого

самоврядування, у відносинах з роботодавцем, а також іншими об'єднаннями громадян.

Професійні спілки, їх об'єднання у своїй діяльності незалежні від органів державної влади та органів місцевого самоврядування, роботодавців, інших громадських організацій, політичних партій, їм не підзвітні і не підконтрольні.

Студенти мають звернути увагу на те, що факт членства у профспілці не впливає на обсяг трудових, соціально-економічних та інших прав і гарантій працівників. Працівники, які не є членами профспілки, мають такі самі права та свободи, як і члени профспілки.

Безпосередньо повноваження профспілок здійснюються постійно діючими органами, до яких належать: 1) Федерація профспілок України; 2) обласні ради профспілок; 3) профспілка Автономної Республіки Крим; 4) міські ради профспілок (міст Києва і Севастополя); 5) центральні комітети профспілок міністерств і відомств; 6) незалежні профспілки окремих галузей виробництва (науковців, освітян тощо); 7) районні комітети профспілок (вчителів, комунального господарства та ін.); 8) первинні профспілкові комітети (профкоми). Студентам необхідно визначити кожен з цих термінів, посилаючись на ст. 1 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності". Вивчаючи законодавство про профспілки, потрібно звернути увагу на главу II та XVI КЗпП, а також на ряд інших статей (статті 43, 45, 52, 61, 64, 66, 67, 69, 71, 79, 80, 86, 96, 97, 160, 161, 193, 226 та інші).

На відміну від інших громадських організацій профспілки мають досить широкі повноваження для здійснення захисної функції. Вони представляють і захищають права та інтереси своїх членів в органах державної влади і місцевого самоврядування, у відносинах з роботодавцями, іншими об'єднаннями громадян, беруть участь у розгляді ними своїх пропозицій, здійснюють громадський контроль за додержанням законодавства про працю. За обсягом умовно розрізняють такі права профкому: 1) на захист права на працю (участь у формуванні державної політики зайнятості населення); 2) на соціальний захист працюючих у галузі оплати праці, охорони праці, побутових умов тощо; 3) на нагляд і контроль за охороною праці й дотримання норм трудового законодавства; 4) на участь в управлінні державним соціальним страхуванням.

Профспілки здійснюють повноваження, поєднуючи свої права з правами власника підприємства, трудового колективу чи конкретного працівника. Виходячи з цього права профспілок у галузі праці поділяються на такі: 1) дорадчі, коли адміністрація попередньо повідомляє профспілку про необхідність висловити свою думку з приводу якоїсь правозастосовчої дії; 2) погоджувального характеру (прийняття неповнолітнього на роботу); 3) на спільне вирішення певних питань (спільна підготовка й укладення колективного договору); 4) виключної

компетенції, що належить лише профспілкам (призначення допомоги у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, надання путівок до санаторіїв тощо).

Вивчаючи цю тему, студентам потрібно звернути увагу на додаткові гарантії прав працівників, обраних до складу виборних органів профспілок. Так закон зобов'язує роботодавця погоджувати свої дії щодо переведення чи звільнення профспілкових лідерів з їх колективним органом – профкомом чи профспілковим об'єднанням.

Практична частина

1. Заповніть таблицю

Правовий статус профспілки як суб'єкта трудового права			
Трудова правосуб'єктність характеризується:	Права та обов'язки	Гарантії здійснення прав	Відповідальність

2. Вирішити задачі

Задача 1

На одному з підприємств адміністрація підготувала проект нових правил внутрішнього трудового розпорядку. Після його розгляду на засіданні профкому проект був винесений на загальні профспілкові збори, де і був затверджений, а наказом по підприємству введений в дію. Прохання ради трудового колективу розглянути проект на загальних зборах трудового колективу було відхилено, оскільки, як пояснив голова профкому, профспілкові збори і загальні збори трудового колективу – це одні й ті самі люди.

Дайте юридичну оцінку діям роботодавця, профкому і ради трудового колективу.

Задача 2*

До адвокатської фірми звернувся уповноважений групою працівників Пилипенко. Він пояснив, що працівники, яких він представляє, вирішили утворити первинну профспілкову організацію. Пилипенко просив підготувати для нього проект статуту первинної профспілкової організації, зміст і форма якого відповідали б вимогам законодавства, і пояснити процедуру утворення профспілки.

Підготуйте письмово проект статуту і поясніть вимоги закону.

Тестові завдання

1. До складу профспілкового органу як суб'єкта трудового права входять:
- а) будь-які працівники, крім керівника підприємства;

- б) усі члени трудового колективу;
- в) тільки члени профспілки, крім керівника підприємства.

2. Чи впливає профком на виникнення трудових правовідносин:

- а) так, у разі прийняття на роботу неповнолітніх;
- б) так, як наймач робочої сили;
- в) так, за умови встановлення випробного терміну в разі прийняття на роботу відповідальних службовців;
- г) не впливає, бо це не його функція.

Завдання*

Хто ж насправді представляє найманих працівників у трудових правовідносинах – профспілка чи профспілковий орган?

Складіть письмово пояснення.

ЛІТЕРАТУРА

Нормативна

1. Конституція України. Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року. – К., 1996. – Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України // Право України. – 1996. - № 2-3 – Гл. XVI.
3. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1999. - № 45. – Ст. 397.
4. Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організації роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2004-2005 роки // Урядовий кур'єр. – 2004. – 19 травня.
5. Статут Федерації професійних спілок України: Затверджено постановою III з'їзду ФПУ від 22 жовтня 1997 р. – К., 1997.

Основна

1. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. – К.: Вікар, 2003. – С. 573-592.
2. Дубровський І.М. Соціальне партнерство: Учбово-методичні матеріали до курсу. – Харків, 1999. – 119 с.
3. Трудове право України: Академічний курс: Підручник / За ред. П.Д. Пилипенка. – К.: Концерн “Видавничий Дім “Ін Юре”, 2004. – С. 120-126.

Додаткова

1. Жарков Б.М. Профсоюзные права и их материально-правовая защита.

- М.: Профиздат, 1988.
2. Жернаков В. Соціально-трудові відносини: поняття, суб'єкти, правове регулювання // Право України. – 1999. - № 10. – С. 41-45.
 3. Крылов К.Д. Профсоюзы и вопросы трудового законодательства // Государство и право. – 1996. - № 3. – С. 33-38.
 4. Куренной А.М. Правовые вопросы участия трудящихся в управлении производством. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1983. – 96 с.
 5. Некипелов Д.С. Профсоюзы и глобализация: социально-трудовые проблемы // Труд за рубежом. – 2002. - № 3. – С. 3-9.
 6. Осовий Г. Роль профспілок у розбудові громадянського суспільства // Профспілки України. – 2003. - № 4. – С. 3-6.
 7. Профессиональные союзы как субъекты трудового права. – Гл. 4 Курса российского трудового права. Т. 1. Общая часть. – СПб.: Изд-во Санкт-Петербург. ун-та, 1996. – С. 418-478.
 8. Снигирева И.О. Профсоюзы и трудовое право. – М.: Юрид. лит., 1983.
 9. Соціально-трудові відносини: оцінка і напрямки удосконалення: Зб. Наукових праць / НАН України, Ін-т економ. пром-сті. Відп. ред. О.І. Амоша. – Донецьк: ІЕП НАН України, 1997. – 159 с.
 10. Українець С. Соціально-трудові відносини в Україні: зміст і розвиток // Україна: аспекти праці. – 1999. - № 3. – С. 35-41.
 11. Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект. – Одеса: Юрид. літ., 2001.

Тема 11. Правовий статус організацій роботодавців

Теоретична частина

1. Право роботодавців на об'єднання: міжнародні стандарти та зарубіжний досвід.
2. Організації роботодавців та їх об'єднання: поняття, принципи створення та діяльності.
3. Статус організацій роботодавців та їх об'єднань. Порядок створення та припинення діяльності організацій роботодавців та їх об'єднань.
4. Повноваження організацій роботодавців.
5. Взаємовідносини організацій роботодавців з державними органами, профспілками та іншими суб'єктами.
6. Відповідальність за порушення законодавства про організації роботодавців та їх об'єднання.

Методичні вказівки

Організації роботодавців, їх об'єднання, виступаючи суб'єктами трудового права і колективних правовідносин, представляють та захищають інтереси роботодавців на різних рівнях системи соціального

партнерства. Вирішуючи широкий спектр соціально-економічних питань, вони є суб'єктами не лише трудових, а й цивільних, господарських та інших правовідносин. Тому студентам слід чітко з'ясувати роль організацій роботодавців у соціально-трудоій сфері, основні цілі, порядок створення, форми та напрямки діяльності, принципи взаємодії з органами державної влади та місцевого самоврядування, профспілками, іншими об'єднаннями громадян.

Інституціоналізація організацій роботодавців в Україні пов'язується з початком 90-х років ХХ століття. На сьогодні сформувалася досить широка законодавча база функціонування організацій роботодавців, а саме Конституція України, Закон України "Про об'єднання громадян" від 16 червня 1992 р., Закон України "Про організації роботодавців" від 24 травня 2001 р., інші нормативно-правові акти, а також законодавство про соціальне партнерство та професійні спілки. Використовуючи наявну нормативну літературу, студентам необхідно дослідити питання про поняття, цілі, функції, повноваження організацій роботодавців. Відповідно до ст. 1 Закону України "Про організації роботодавців" організація роботодавців - громадська неприбуткова організація, яка об'єднує роботодавців на засадах добровільності та рівноправності з метою представництва і захисту їх прав та інтересів. Об'єднання організацій роботодавців – неприбуткова організація роботодавців, яка об'єднує організації роботодавців на засадах добровільності та рівноправності з метою представництва і захисту прав та інтересів організацій роботодавців та роботодавців.

Для розкриття питання про принципи створення та діяльності організацій роботодавців та їх об'єднань студентам необхідно вивчити положення розділу II Закону "Про організації роботодавців". Організації роботодавців створюються і діють за територіальною або галузевою ознакою і мають статус місцевих, обласних, республіканських Автономної Республіки Крим, міжнародних. Законом встановлено чіткі критерії визначення статусу організацій: територіальний (територіальна сфера діяльності) та кількісний (наявність мінімальної кількості членів організації на момент державної реєстрації (розділ III Закону "Про організації роботодавців"). Засновниками організацій роботодавців можуть бути не менш як десять роботодавців або два і більше роботодавців певної галузі для створення галузевої організації роботодавців. Сторону роботодавців на державному рівні до створення і реєстрації організацій роботодавців та їх об'єднань представляє Конфедерація роботодавців України.

Студенти також повинні вміти охарактеризувати повноваження, права організацій, які визначаються розділом V Закону.

Практична частина

1. Заповніть таблицю

Правовий статус організації роботодавців як суб'єкта трудового права			
Трудова правосуб'єктність характеризується:	Права та обов'язки	Гарантії здійснення прав	Відповідальність

Завдання*

1. Група роботодавців підприємств важкої промисловості вирішила утворити організацію роботодавців, у зв'язку з чим звернулася за юридичною консультацією. Їх цікавило, які вимоги встановлено у законодавстві щодо кількості роботодавців, тексту статуту, оформлення протоколу установчих зборів, правильного найменування організації тощо.

Підготуйте письмово проект статуту такої організації і надайте консультацію про вимоги законодавства щодо порядку утворення організації роботодавців.

2. Петров, зареєстрований суб'єктом підприємницької діяльності і який використовує працю найманих працівників, звернувся до Федерації роботодавців України з листом, в якому він запитував про те, чи може бути членом організації роботодавців. Він чув, що членами організації роботодавців можуть бути тільки роботодавці – юридичні особи. У нього також виникло питання, чи може бути роботодавець – фізична особа одночасно членом кількох організацій роботодавців?

Підготуйте письмові відповіді Петрову з посиланням на законодавство.

ЛІТЕРАТУРА

Нормативна

1. Конвенція МОП № 87 про свободу асоціації і захист права на організацію 1948 р. / У кн.: Конвенції та рекомендації МОП. 1919-1964. Т. 1. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С. 434-439.
2. Про організації роботодавців: Закон України від 24 травня 2001 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2001. - № 32. – Ст. 171.
3. Положення про Національну Раду соціального партнерства: Затв. Указом Президента України від 23 травня 1993 р. // Голос України. – 1993. – 15 грудня.

4. Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організації роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2004-2005 роки // Урядовий кур'єр. – 2004. – 19 травня.

Основна

1. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. – К.: Вікар, 2003. – С. 625-653.
2. Трудове право України: Академічний курс: Підручник / За ред. П.Д. Пилипенка. – К.: Концерн “Видавничий Дім “Ін Юре”, 2004. – С. 77-87.

Додаткова

1. Жаліло Я., Романенко С. Про роль союзів промисловців та підприємців в економіці перехідного періоду // Економіка України. – 1997. - № 6. – С. 39.
2. Іваненко М., Семеновський А. Громадські об'єднання підприємців як засіб узгодження державних і корпоративних інтересів // Економіка України. – 1999. - № 10.
3. Коробченко В.В. Защита прав неплатежеспособных работодателей в зарубежных государствах: история и современность (по материалам МОТ) // Правоведение. – 2000. - № 5. – С. 93-106.
4. Лазарев В. Необходимость институализации работодателей // Человек и труд. – 2001. - № 4. – С. 66-68.
5. Мірошніченко О. Український Союз промисловців і підприємців – учасник колективних переговорів // Україна: аспекти праці. – 1998. - № 2. – С. 26-30.
6. Неверов С. Принятие закона активизирует социальное партнерство // Человек и труд. – 2001. - № 4. – С. 68-69.
7. Нуртдинова А.Ф. Российская трехсторонняя комиссия и генеральное соглашение // Право и экономика. – 1998. - № 12. – С. 36-38.
8. VII Надзвичайний з'їзд Українського союзу промисловців і підприємців // Україна: аспекти праці. – 1999. – № 2. – С. 41.
9. Подшибякин Н. Современные промышленные структуры и профсоюзы // Человек и труд. – 1998. - № 8. – С. 72-75.
10. Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект. – Одеса: Юрид. літ., 2001. – 328 с.

Тема 12. Право на страйк та його реалізація

Теоретична частина

1. Право працівників на страйк: вітчизняне законодавство та зарубіжний досвід.
2. Порядок оголошення та проведення страйку.
3. Правові наслідки визнання страйку незаконним.

Методичні вказівки

Право на страйк – це конституційне право громадян, закріплене у ст. 44 Конституції України. Воно міститься також у ст. 4 Європейської соціальної хартії та ст. 8 “Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права”. Згідно зі ст. 17 Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” страйк – це тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов’язків) підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

Страйк є крайнім засобом (коли всі інші можливості вичерпано) вирішення колективного трудового спору і пов’язаний із серйозними наслідками як для роботодавців, так і для працівників. Тому Закон встановлює спеціальну процедуру проведення страйку – певну послідовність дій, терміни і правила проведення. Студенти мають детально прослідкувати за законодавством усі етапи проведення страйку. Закон передбачає різний порядок оголошення страйку залежно від рівня колективного трудового спору. На виробничому рівні рішення про оголошення страйку приймається загальними зборами (конференцією) трудового колективу шляхом голосування і вважається прийнятним, якщо за нього проголосувала більшість найманих працівників або дві третини делегатів конференції. Порядок оголошення галузевого територіального чи національного страйку передбачає два етапи. На першому етапі рекомендації про початок страйку приймаються відповідним галузевим, територіальним чи всеукраїнським органом, який представляє інтереси найманих працівників чи профспілок, як відповідної сторони колективного трудового спору. Ухвалені рекомендації надсилаються відповідним колективам найманих працівників або профспілкам. Наймані працівники відповідних підприємств самостійно приймають рішення про оголошення чи не оголошення страйку на своєму підприємстві. Студенти повинні знати, які страйки визнаються галузевими, територіальними і національними.

Необхідно звернути увагу і на такий важливий організаційний момент проведення страйку, як обрання органу, що здійснює керівництво страйком. Ним може бути представницький орган, який брав участь у вирішенні трудового спору на стадії примирних процедур. Проведення страйку може очолювати і інший орган, наприклад, страйком.

Страйк може бути в судовому порядку визнаний незаконним. У зв’язку з цим важливо знати ст. 22 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», з’ясувати наслідки участі працівників у страйку, визнаного судом незаконним, відповідальність за порушення законодавства про колективні трудові спори (конфлікти). Законом заборонено проведення страйку у випадках, якщо припинення працівниками роботи створює загрозу життю і

здоров'ю людей, докiллю або перешкоджає запобiганню стихiйному лиху, аварiям, катастрофам, епiдемиям, епiзоотiям чи лiквiдацiї їх наслiдкiв. Крім цього забороняється проведення страйку працівниками органiв прокуратури, суду, Збройних Сил України, органiв державної влади, безпеки та правопорядку (крiм технiчного та обслуговуючого персоналу). Право на страйк може бути обмежено i згiдно iз Законом України “Про правовий режим надзвичайного стану” вiд 16 березня 2000 р., а також у випадку оголошення воєнного стану, на що студентам теж необхідно звернути увагу.

При розглядi даної теми студенти повиннi ознайомитися з судовою практикою розгляду колективних трудових спорiв i вмiти проiлюструвати отриманi теоретичнi знання матерiалами практики.

Практична частина

1. Заповнiть таблицю

Порядок визнання страйкiв незаконними та види незаконних страйкiв	
Незаконнi страйки (статтi 22, 24 Закону України “Про порядок вирiшення колективних трудових спорiв (конфлiктiв)”)	Визнання страйку незаконним (стаття 23 Закону України “Про порядок вирiшення колективних трудових спорiв (конфлiктiв)”)

Завдання 1

У випадках, коли працівникам забороняється проведення страйку, колективний трудовий спiр (конфлiкт) вирiшується:

1. Вiдповiдно Верховним Судом Автономної Республiки Крим, апеляцiйним, Киiвським i Севастопольським мiським судом за заявою Нацiональної служби посередництва i примирення.
2. Вiдповiдним апеляцiйним господарським судом за заявою Нацiональної служби посередництва i примирення.
3. Вiдповiдно Верховним Судом Автономної Республiки Крим, апеляцiйним, Киiвським i Севастопольським мiським судом за заявою сторiн колективного трудового спору (конфлiкту).
4. Нацiональною службою посередництва i примирення за заявою сторiн колективного трудового спору (конфлiкту).
5. Вiдповiдним загальним мiсцевим судом за заявою сторiн колективного трудового спору (конфлiкту).
6. Вiдповiдним загальним мiсцевим судом за заявою Нацiональної служби посередництва i примирення.

Обтунтуйте вiдповiдь, посилаючись на чинне законодавство.

Завдання 2*

Який порядок проведення страйку? Які юридичні дії повинні чинити працівники і керівництво страйком, щоб такий страйк вважався законним?

Підготуйте письмово такий перелік із посиланням на відповідні статті закону.

Тестові завдання

1. Які встановлені гарантії для працівників під час страйку:

- а) за примушування до участі або до неучасті у страйку винні особи несуть відповідальність у встановленому законом порядку;
- б) участь у страйку працівників, за винятком страйків, визнаних судом незаконними, не розглядається як порушення трудової дисципліни і не може бути підставою для притягнення до дисциплінарної відповідальності;
- в) за працівниками, які не брали участі у страйку, але у зв'язку з його проведенням не мали можливості виконувати свої трудові обов'язки, зберігається заробітна плата у розмірах, не нижче від установлених законодавством та колективним договором, укладеним на цьому підприємстві, як за час простою не з вини працівника.

2. Які наслідки участі працівників у страйку:

- а) організація страйку, визнаного судом незаконним, або участь у ньому є порушенням трудової дисципліни;
- б) час страйку працівникам, які беруть у ньому участь, не оплачується;
- в) час участі працівника у страйку, що визнаний судом незаконним, не зараховується до загального і безперервного трудового стажу.

ЛІТЕРАТУРА

Нормативна

- 1. Конституція України. Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року. – К., 1996. – Ст. 141.
- 2. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. // Право України. – 1996. - № 2-3 – Гл. XV.
- 3. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 3 березня 1998 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1998. - № 34. – Ст. 227.
- 4. Положення про Національну раду соціального партнерства: Затверджене Указом Президента України від 28 травня 1993 р. // Голос України. – 1993. – 15 грудня.
- 5. Положення про Національну службу посередництва і примирення. Затверджене Указом Президента України від 17 листопада 1998 р. № 1258/98 // Праця і зарплата. – 1998. - № 23. – С. 6.

Основна

1. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. – К.: Вікар, 2003. – С. 669-695.
2. Бурак В.Я. Трудові спори: порядок їх вирішення в Україні. – К.: Знання, КОО, 2003. – 382 с.
3. Грузінова Л.П. Трудові спори: Навч. посібник / Міжрегіон. Академія управління персоналом. – К.: МАУП, 2002. – 104 с.
4. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. – Х.: Вентурі, 2002. – С. 516-527.
5. Трудове право України: Академічний курс: Підручник / За ред. П.Д. Пилипенка. – К.: Концерн “Видавничий Дім “Ін Юре”, 2004. – С. 453-470.

Додаткова

1. Беззубко Л.В., Головка А.Н., Кирнос А.И. Теория и практика разрешения трудовых конфликтов. – Луганск, 2002. – 220 с.
2. Герасимова Е. Забастовка как средство защиты трудовых прав граждан // Право и экономика. – 1999. - № 3. – С. 21-26.
3. Довідник термінів та понять, що стосуються вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): На допомогу працівникам Національної служби посередництва і примирення / Національна служба посередництва і примирення. – К., 1999. – 220 с.
4. Зубкова А. Коллективные споры и способы их разрешения // Хозяйство и право. – 1997. - № 11.
5. Киселев И.Я. Разрешение трудовых конфликтов (западный опыт) // Социалистический труд. – 1991. - № 1. – С. 21-27.
6. Кодекс Законів про працю України: Науково-практичний коментар / Кер. авт. кол. В.І. Прокопенко. – Х.: Консум, 2003. – 832 с.
7. Миронов В.К. Право на забастовку как новый институт трудового права стран Восточной Европы // Вестник МГУ. Право. – 1998. - № 2.
8. Соловьев А. Забастовка или саботаж? // Хозяйство и право. – 1997. - № 10. – С. 6-9.
9. Трудовые споры: Сб. законодательных и нормативных актов. – Запорожье: Полиграф, 2002. – 154 с.
10. Трудові спори: законодавство, коментар, судова практика: Законодавство наводиться станом на 15 січня 2000 р. / В.А. Скоробагатко (упоряд.), М.І. Федішин (упоряд.). – К.: Істина, 2000. – 432 с.
11. Федін Д. Две редакции одного закона о забастовках: сравнительный анализ // Государство и право. – 1992. - № 3. – С. 12-16.
12. Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект. – Одеса: Юрид. літ., 2001. – 328 с.

Тема 13. Особливості укладення та сфера дії колективних угод

Теоретична частина

1. Поняття і види колективних угод. Сфера їхньої дії.
2. Сторони і зміст колективних угод.
3. Порядок укладення, зміни колективних угод і контроль за його виконанням.
4. Відповідальність за порушення колективних угод.

Методичні вказівки

Студентам необхідно вивчити Закон України “Про колективні договори і угоди” від 1 липня 1993 р., проаналізувати зміст Генеральної угоди між Кабінетом Міністрів України, Федерацією роботодавців України, всеукраїнськими профспілками та профспілковими об’єднаннями на 2004-2005 рр. Студент повинен розкрити співвідношення колективних угод – Генеральної, галузевої і регіональної, і колективних договорів, з’ясувати, що це різні правові акти, відмінні за сферою укладання, змістом, сферою дії, порядком реєстрації.

Колективна угода – це правовий акт, який укладається між соціальними партнерами, що містить зобов’язання про встановлення умов праці, зайнятості і соціальні гарантії для працівників держави, галузі, регіону. Угоди також є формою соціального партнерства і регулюють соціально-партнерські відносини на більш високому рівні. Угода укладається на державному, галузевому, регіональному рівнях на двосторонній основі. Відповідно в генеральній угоді містяться основні принципи і норми реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин; галузева угода встановлює напрями соціально-економічного розвитку галузі (зокрема передбачає нормування і оплату праці, рівень зайнятості, соціальні гарантії для працівників даної галузі); угода на регіональному рівні визначає умови праці, соціальні гарантії та пільги для працівників у межах певної території). Угода містить в собі рекомендації, умови, які повинні враховуватись при укладанні колективних договорів.

Сторони угод визначені в ст. 3 Закону України “Про колективні договори і угоди”. Сторонами генеральної угоди виступають: професійні спілки, які об’єдналися для ведення колективних переговорів і укладення генеральної угоди; власники або уповноважені ними органи, які об’єдналися для ведення колективних переговорів і укладення генеральної угоди, на підприємствах яких зайнято більшість найманих працівників держави.

Сторонами угод на галузевому рівні є власники, об’єднання власників або уповноважені ними органи і профспілки чи об’єднання профспілок або інших представницьких організацій трудящих, які мають відповідні повноваження, достатні для ведення переговорів, укладення

угоди та реалізації її норм на більшості підприємств, що входять в сферу їх дії. На практиці сторонами угод на галузевому рівні виступають міністерства, державні комітети, а за їх відсутності – інші об'єднання власників за галузевим принципом (асоціації, корпорації, концерни, консорціуми), і галузеві об'єднання профспілок або інших представницьких організацій трудящих, які мають відповідні повноваження.

Угоди на регіональному рівні укладаються між місцевими органами державної влади або регіональними об'єднаннями підприємців, якщо вони мають відповідні повноваження, і об'єднаннями профспілок чи іншими, уповноваженими трудовими колективами, органами.

Студенти мають з'ясувати, як відбувається процес укладення колективних угод, який регламентується статтями 10, 11 Закону України "Про колективні договори і угоди". Укладенню колективної угоди передують колективні переговори, які можуть розпочатися за пропозицією будь-якої з двох сторін. Право на ведення колективних переговорів вперше закріплене Законом від 1 липня 1993 р. відповідно до норм Міжнародної організації праці. Це право є однією з найважливіших гарантій забезпечення соціального партнерства.

Студенти повинні звернути увагу на процедуру підписання угоди. Остання підписується уповноваженими представниками сторін не пізніше як через 10 днів після завершення колективних переговорів. Угода набирає чинності з дня її підписання, або з дня, зазначеного в угоді. Галузеві і регіональні угоди підлягають повідомній реєстрації в Міністерстві праці і соціальної політики України у відповідності з Положенням про порядок повідомної реєстрації галузевих і регіональних угод, колективних договорів, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 5 квітня 1994 р. № 225.

Необхідно розглянути питання відповідальності за ухилення від участі в переговорах, за порушення і невиконання колективної угоди, за ненадання інформації, необхідної для колективних переговорів і здійснення контролю. Для цього студентам необхідно вивчити статті 17-19 Закону України "Про колективні договори і угоди" та ст. 20 Закону, в якій визначено порядок притягнення до відповідальності.

Практична частина:

1. Заповніть таблицю:

Відповідальність за порушення законодавства про колективні договори та угоди		
За ухилення від участі в переговорах	За порушення чи невиконання колективного договору, угоди	За ненадання інформації

2. Вирішити задачі

Задача 1

Попова, яка працює у міському виробничому управлінні житлово-комунального господарства, підпорядкованому Комітету житлово-комунального господарства Автономної Республіки Крим, звернулася з листом до редакції газети “Праця і зарплата”. Попова пише, що вона та інші працівники управління є членами профспілки працівників хімічної та нафтохімічної промисловості. У даній ситуації працівники не є членами галузевої профспілки працівників житлово-комунального господарства (до цієї галузі належить управління, в якому вони працюють). Як вважає Попова, це не суперечить чинному законодавству, оскільки згідно із Законом України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” громадяни вільно обирають профспілку, до якої вони бажають вступити. Попова запитує: якою галузевою угодою слід користуватися міському управлінню житлово-комунального господарства – тією, у сфері дії якої перебуває це управління, чи галузевою угодою, укладеною ЦК профспілки працівників хімічної та нафтохімічної промисловості, членами якої є працівники управління? Чи взагалі обов’язковим є дотримання умов галузевої угоди, чи у цій ситуації можна користуватися лише регіональною угодою?

Підготуйте письмову відповідь на листа Попової.

Задача 2*

На семінарі, присвяченому захисній функції профспілок України, голова галузевої профспілки Харитонов охарактеризував соціальне партнерство в Україні. Зокрема Харитонов сказав, що в Україні застосовується система трипартизму, якою передбачається участь держави, роботодавців і працівників у регулюванні соціально-трудоких відносин. Визначаючи роль кожного суб’єкта цих правовідносин, доповідач окремо зупинився на повноваженнях держави, яку, на його думку, при укладенні Генеральної угоди на 2004-2005 рр. представляв Кабінет Міністрів України.

В обговоренні доповіді взяв участь голова виборного профспілкового органу первинної профспілкової організації одного з державних підприємств, який вважав, що в Україні держава не бере участі у соціальному партнерстві, а Кабінет Міністрів брав участь при укладенні Генеральної угоди на стороні роботодавців, як орган, що здійснює управління об’єктами державної власності. Крім того, як сказано в Генеральній угоді, вона була укладена на двосторонній основі. Тому, на думку голови профкому, в Україні діє система не трипартизму, а біпартизму (двостороннє співробітництво); залишається також невирішеною проблема представництва роботодавців.

Проаналізуйте висловлені твердження і обґрунтуйте свою думку.

Тестові завдання

1. Хто здійснює повідомну реєстрацію галузевих та регіональних угод:
 - а) Міністерство праці та соціальної політики України;
 - б) місцеві державні адміністрації;
 - в) Національна Рада.

2. Які угоди розрізняють залежно від сфери регулювання:
 - а) на державному, галузевому, регіональному рівнях;
 - б) на територіальному та національному.

ЛІТЕРАТУРА

Нормативна

1. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. // Право України. – 1996. - № 2-3 – Гл. II.
2. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 року (із змін. і доп.) // Відомості Верховної Ради України. – 1993. - № 36. – Ст. 361.
3. Положення про порядок повідомної реєстрації галузевих і регіональних угод, колективних договорів: Затв. пост. Кабінету Міністрів України від 5 квітня 1994 р. № 225 // ЗП України. – 1994. - № 8. – Ст. 193.
4. Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організації роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками та профспілковими об'єднаннями на 2004-2005 роки // Урядовий кур'єр. – 2004. – 19 травня.

Основна

1. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. – К.: Вікар, 2003. – С. 653-669.
2. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Б.С. Стичинський, І.В. Зуб, В.Г. Ротань. – К.: Видавництво А.С.К., 2003. – С. 83-116.
3. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. – Х.: Консум, 2002. – С. 145-178.
4. Трудове право України: Академічний курс: Підручник / За ред. П.Д. Пилипенка. – К.: Концерн “Видавничий Дім “Ін Юре”, 2004. – С. 120-153.

Додаткова

1. Анисимов А.Л. Коллективные договоры и соглашения и их социально-правовое значение // Трудовое право. – 2003. - № 1. – С. 17-23.

2. Стадник М.П. Проблеми розвитку законодавства про колективні договори та угоди // У мон.: Удосконалення трудового законодавства в умовах ринку / Відп. ред. Н.М.Хуторян. – К.: Ін Юре, 1999. – С.7-16.
3. Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект: Монографія. – О.: Юридична *ЛІТЕРАТУРА*, 2001. – 328 с.
4. Шебанова А.И. Соглашения и коллективные договоры в условиях формирования рыночных отношений // Государство и право. – 1993. - № 5. – С. 69-80.

V. КОНТРОЛЬНІ ПИТАННЯ З КУРСУ “ТРУДОВЕ ПРАВО”

Становлення і розвиток трудового права.

1. Предмет трудового права.
2. Система трудового права і система трудового законодавства.
3. Метод правового регулювання трудових відносин.
4. Функції трудового права.
5. Поняття джерел трудового права, їх класифікація та види.
6. Поняття і джерела міжнародно-правового регулювання праці.
7. Поняття та система принципів трудового права.
8. Поняття та класифікація суб'єктів трудового права.
9. Працівники як суб'єкти трудового права.
10. Трудова правосуб'єктність власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу чи фізичної особи.
11. Поняття та особливості індивідуальних трудових правовідносин, їх структура.
12. Підстави виникнення, зміни та припинення індивідуальних трудових правовідносин.
13. Зміст трудових правовідносин.
14. Поняття, форми та державні гарантії зайнятості населення.
15. Поняття, види, правова організація працевлаштування.
16. Правовий статус безробітного.
17. Державна служба зайнятості України, її завдання, права та обов'язки.
18. Поняття та сторони трудового договору.
19. Зміст і форма трудового договору.
20. Порядок укладення трудового договору.
21. Загальна характеристика видів трудового договору.
22. Контракт як особливий вид трудового договору, сфера його застосування.
23. Трудовий договір про тимчасову роботу.
24. Трудовий договір про роботу за сумісництвом.
25. Суміщення професій (посад) та його значення.
26. Трудовий договір про надомну роботу.
27. Трудовий договір з державним службовцем.
28. Трудовий договір з молодим спеціалістом.
29. Поняття та види переведень на іншу роботу.
30. Поняття переміщення на інше робоче місце.
31. Зміна істотних умов праці та її правові наслідки
32. Атестація працівників та її значення.
33. Класифікація підстав припинення трудового договору.
34. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника.
35. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.
36. Розірвання трудового договору з ініціативи третіх осіб.
37. Поняття і випадки відсторонення працівника від роботи.

38. Порядок оформлення звільнення працівників і здійснення розрахунків з ними. Вихідна допомога.
39. Поняття та види робочого часу.
40. Режим робочого часу та його види.
41. Надурочні роботи та порядок їх застосування.
42. Облік робочого часу.
43. Скорочений робочий час для окремих категорій працівників.
44. Правове регулювання ненормованого робочого часу.
45. Поняття та види часу відпочинку.
46. Поняття та види відпусток.
47. Порядок надання відпусток.
48. Додаткові відпустки у зв'язку з навчанням.
49. Творчі відпустки.
50. Види соціальних відпусток.
51. Відпустка без збереження заробітної плати.
52. Щорічні відпустки за законодавством України.
53. Правове визначення поняття оплати праці. Структура і функції заробітної плати.
54. Сфери регулювання оплати праці.
55. Організація оплати праці на підприємствах.
56. Види систем оплати праці.
57. Тарифна система оплати праці та її складові елементи.
58. Відрядна система оплати праці.
59. Поняття і види гарантійних виплат і доплат.
60. Поняття і види компенсаційних виплат.
61. Поняття трудової дисципліни та методи її забезпечення.
62. Юридична відповідальність за порушення трудової дисципліни.
63. Загальна дисциплінарна відповідальність.
64. Спеціальна дисциплінарна відповідальність.
65. Поняття та загальна характеристика матеріальної відповідальності.
66. Види матеріальної відповідальності працівників.
67. Колективна (бригадна) матеріальна відповідальність працівників.
68. Матеріальна відповідальність власника за шкоду, заподіяну працівникові.
69. Організація охорони здоров'я та працездатності працівників на підприємстві.
70. Спеціальні правила охорони здоров'я на важких, небезпечних і шкідливих роботах.
71. Охорона здоров'я жінок, неповнолітніх та осіб зі зниженою працездатністю.
72. Розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві.
73. Соціальне партнерство в Україні: поняття і загальна характеристика.
74. Трудові колективи та їх правовий статус.

75. Правовий статус профспілок у сфері трудових відносин.
76. Правовий статус організацій підприємців у соціально-трудоій сфері.
77. Поняття і сторони колективного договору.
78. Зміст і структура колективного договору.
79. Порядок укладення, зміни колективного договору, строк його дії.
80. Колективні угоди: поняття, сторони, зміст, види.
81. Відповідальність за порушення і невиконання колективних договорів, угод.
82. Поняття трудових спорів та причини їх виникнення.
83. Види трудових спорів.
84. Порядок вирішення індивідуальних трудових спорів в комісіях з трудових спорів.
85. Судовий порядок розгляду індивідуальних трудових спорів.
86. Порядок вирішення колективних трудових спорів.
87. Право на страйк та його реалізація.
88. Правові наслідки законного та незаконного страйку.
89. Нагляд та контроль за додержанням законодавства про працю.

ЗМІСТ

I. ПРОГРАМА КУРСУ “ТРУДОВЕ ПРАВО”	3
Пояснювальна записка	3
ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ I. ЗАГАЛЬНА ЧАСТИНА	5
Розділ I. Право людини на працю та його правове забезпечення	5
Розділ II. Трудове право як одна з галузей у системі права України	5
Розділ III. Принципи трудового права України	6
Розділ IV. Джерела трудового права	6
Розділ V. Міжнародне трудове право	7
Розділ VI. Правовідносини у сфері трудового права та їх суб’єкти	8
Розділ VII. Правова організація працевлаштування громадян	9
ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ II. ІНДИВІДУАЛЬНЕ ТРУДОВЕ ПРАВО	
Розділ VIII. Трудовий договір	10
Розділ IX. Робочий час	11
Розділ X. Час відпочинку	12
Розділ XI. Оплата праці	12
Розділ XII. Внутрішній трудовий розпорядок та юридична відповідальність за трудовим правом	13
Розділ XIII. Охорона праці. Нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю і правил з охорони праці	14
Розділ XIV. Професійне навчання і підвищення кваліфікації Працівників	15
Розділ XV. Індивідуальні трудові спори	16
ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ III. КОЛЕКТИВНЕ ТРУДОВЕ ПРАВО	
Розділ XVI. Соціальне партнерство і колективне трудове право	17
Розділ XVII. Колективні угоди і колективні договори	18
Розділ XVIII. Колективні трудові спори	19
II. ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН (ОРІЄНТОВНИЙ) ВИВЧЕННЯ КУРСУ «ТРУДОВЕ ПРАВО»	23
III. ПЛАНИ СЕМІНАРСЬКИХ ЗАНЯТЬ	26
Загальні методичні вказівки	26
Тема 1. Право людини на працю і його правове забезпечення	29
Тема 2. Поняття, предмет, метод та система трудового права	31
Тема 3. Забезпечення зайнятості та працевлаштування	33
Тема 4. Трудовий договір і порядок його укладення	36
Тема 5. Зміна умов трудового договору	40
Тема 6. Припинення трудового договору	42
Тема 7. Правове регулювання робочого часу	44

Тема 8. Поняття та види часу відпочинку	46
Тема 9. Правове регулювання оплати праці	49
Тема 10. Дисциплінарна відповідальність за трудовим законодавством	53
Тема 11. Матеріальна відповідальність сторін трудового договору.....	56
Тема 12. Правове забезпечення охорони праці і здоров'я працівників на виробництві	59
Тема 13. Порядок розгляду індивідуальних трудових спорів	63
Тема 14. Правове регулювання соціального партнерства в Україні.....	66
Тема 15. Колективний договір: сторони, зміст, порядок укладення, зміни і контроль за його виконанням.....	69
Тема 16. Порядок розгляду колективних трудових спорів	71
IV. ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОГО ОПРАЦЮВАННЯ.....	76
Тема 1. Поняття і значення основних принципів трудового права.....	76
Тема 2. Судова практика та її роль у застосуванні трудового законодавства	81
Тема 3. Суб'єкти міжнародно-правового регулювання	84
Тема 4. Порядок працевлаштування окремих категорій громадян.....	88
Тема 5. Види трудових договорів	93
Тема 6. Оплата праці при відхиленні від умов, передбачених тарифами.....	101
Тема 7. Матеріальна відповідальність роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові.....	107
Тема 8. Підготовка працівників та підвищення їх кваліфікації	111
Тема 9. Правовий статус трудових колективів	116
Тема 10. Правовий статус профспілок	120
Тема 11. Правовий статус організацій роботодавців.....	124
Тема 12. Право на страйк та його реалізація	127
Тема 13. Особливості укладення та сфера дії колективних угод.....	132
V. КОНТРОЛЬНІ ПИТАННЯ З КУРСУ «ТРУДОВЕ ПРАВО».....	137
ЗМІСТ	140

ДЛЯ НОТАТОК

ДЛЯ НОТАТОК

Навчальне видання

Терела Галина Василівна

Трудове право

***Методичний комплекс
навчальної дисципліни***

Комп'ютерний набір – Терела Г.В.
Верстка й макетування – Пшонкін Є.В.

Підписано до друку 12.08.2005 р.
Формат 60x84 1/16 Папір офсетний.
Друк трафаретний. Ум. друк. арк. 6.
Наклад 100 прим.

**Видавництво «Фірма «Техсервіс»
36011, м. Полтава, вул Міщенка, 2.
Тел./факс: (0532) 56-36-71**