

**Міністерство освіти і науки України
Луцький національний технічний університет
ВСП «Ковельський промислово-економічний фаховий коледж
Луцького національного технічного університету»**

ТРУДОВЕ ПРАВО

**Методичні вказівки до виконання практичних робіт
для здобувачів освітньо-професійного ступеня
фаховий молодший бакалавр
галузі знань 07 Управління та адміністрування
спеціальності 073 Менеджмент
спеціальності 071 Облік і оподаткування
денної форми здобуття освіти**

Ковель, 2024

ПЛАН ПРАКТИЧНИХ РОБІТ

Тема 1: Система трудового права Завдання

- 1.Розкрити теоретичні питання.
- 2.Скласти схему норм трудового права.
- 3.Скласти схему-таблицю система галузі трудового права.

Виконання завдань

- 1.Система трудового права це _____
- 2.Система трудового законодавства це _____
- 3.Трудове право має свою систему яка відображена в _____
4. Структура КЗпП: _____

2.Знайдіть у Кодексі законів про працю норми відповідного виду і підготуйте схему

	Частина та стаття КЗпПУ	Уповноважуючі норми трудового права
		Зміст норми
1.	ч.2ст.21	Працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях якщо інше не передбачене законодавством, колективним договором або угодою сторін
2.		
3.		
		Зобов'язуючі норми трудового права
1.		
2.		

3.		
		Забороняючі норми трудового права
1.		
2.		
3.		
		Імперативні норми трудового права
1.		
2.		
3.		
		Диспозитивні норми трудового права
1.		
2.		
3.		
4.		

3.СИСТЕМА ГАЛУЗІ ТРУДОВОГО ПРАВА

Загальна частина де містяться інститути	Особлива частина де містяться інститути
1.	1.
2.	2.
3.	3.
4.	4.
5.	5.
6.	6.

4. Висновок про хід виконання завдання

Тема 2. Поняття, предмет, метод, функції та система трудового права. Трудові правовідносини

План практичного заняття

1. Поняття трудового права.
2. Предмет трудового права України.
3. Метод правового регулювання трудових правовідносин.
4. Функції трудового права.
5. Система трудового права.
6. Місце трудового права у системі права України.
7. Поняття принципів трудового права, їх класифікація.
8. Поняття трудових правовідносин, їх структура та класифікація.
9. Правовий статус учасників трудових правовідносин.
10. Правове становище працівників у трудових правовідносинах.
11. Роботодавці як суб'єкти трудових правовідносин.
12. Правове становище профспілок у трудових правовідносинах. Класифікація прав та функцій профспілок.
13. Правосуб'єктність трудових колективів.

Завдання 1. На основі опрацювання рекомендованої до цієї теми наукової літератури підготуйте письмово визначення понять таких термінів: „трудове право”, „предмет трудового права”, метод трудового права”, функції трудового права”, „принципи трудового права”, „система трудового права”.

Завдання 2. Проаналізуйте норми ст. 1 — 16 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" та ст. 9 Закону України "Про організації роботодавців". Чи відповідає принципу рівноправ'я механізм створення організацій профспілок і організацій роботодавців? Обґрунтуйте свій висновок.

Завдання 3. У газеті "Працевлаштування" опубліковане таке оголошення: "Компанія запрошує на посаду секретаря, дівчину 20 – 30 років, з досвідом

роботи, бажано з вищою освітою та знанням іноземних мов. Зарплата висока, за домовленістю".

Проаналізуйте це оголошення на предмет його відповідності вимогам Закону України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків" від 8 вересня 2005 р.

Розв'язати задачі:

Задача № 1. П'ятнадцятирічний Сидоренко В. звернувся на МПП "Орбіта" з заявою прийняти його на роботу на умовах неповного робочого дня у вільний від навчання час.

Власник відмовив Сидоренко В. у прийнятті на роботу, пославшись, що його трудова праводієздатність настає по досягненню 16 років.

Чи правомірна відмова у прийнятті на роботу? Обґрунтуйте відповідь, пославшись на закон.

Задача № 2. На ЗАТ "Електроприлад" існує дві профспілки. Власник ЗАТ "Електроприлад" відмовив профспілці, яка представляє інтереси 30 відсотків працівників, в участі у переговорах по укладенню колективного договору, посилаючись на те, що вона не представляє інтереси більшості працівників. Крім того, профспілковому комітету зазначеної профспілки власник відмовив надати приміщення для роботи самого профспілкового комітету і для проведення зборів працівників.

Який правовий статус профспілки як суб'єкта трудового права?

Чи правомірні дії власника?

Задача № 3. Сім'я Сергієнко для догляду за хворою мамою Грушко найняла пенсіонерку Галкіну з умовою, що Галина буде здійснювати догляд за хворою щоденно з 8 до 18 годин, крім неділі. Через деякий час Галкіна зажадала від Сергієнко додаткової оплати, бо вона працює по 60 годин на тиждень, а відповідно до ст. 50 КЗпП України тривалість робочого тижня 40 годин.

Сергієнко відмовився від додаткової оплати, пославшись на те, що трудове законодавство не поширюється на домашніх працівників.

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

Задача № 4. Бригадир Карпів уклав із виробничим кооперативом договір, за яким його бригада зобов'язувалася відремонтувати токарний станок і вентиляцію цеху. Вартість роботи оцінена у 8 000 грн. Строк виконання —

один місяць. Після закінчення роботи кооператив відмовився оплатити всю суму, посилаючись на низьку якість ремонту. Карпів звернувся до суду.

Яким законодавством повинен керуватися суд, вирішуючи цей спір?

Тема 3. Колективні договори та угоди

План практичного заняття

1. Загальна характеристика колективного договору:
 - 1.1. Поняття та сторони колективного договору.
 - 1.2. Сфера укладення та дії колективного договору.
 - 1.3. Зміст та структура колективного договору.
2. Правове регулювання ведення переговорів з укладення колективних договорів та угод:
 - 2.1. Право на ведення переговорів і укладення колективних договорів та угод.
 - 2.2. Порядок проведення переговорів з укладення колективних договорів та угод.
 - 2.3. Укладення колективного договору та угод.
 - 2.4. Порядок реєстрації колективного договору та угод.
3. Контроль за виконанням колективного договору та угод.
4. Відповідальність за порушення законодавства про колективні договори і угоди та недотримання чи невиконання колективних договорів і угод.

Завдання 1. Чи не вбачаєте ви суперечностей між ч. 1 і ч. 2 ст. 11 КЗпП України, що визначають критерії сфери укладення колективного договору?

Завдання 2. Чи може стороння юридична особа бути представником роботодавця під час проведення переговорів з укладення колективного договору (ст. 12 КЗпП України)?

Завдання 3. Чи укладається колективний договір у фермерському господарстві? А в кооперативі? А в міністерстві? А з роботодавцем — фізичною особою?

Завдання 4. Скільки найманих працівників має працювати у роботодавця, щоб з ним можна було укласти колективний договір? Чи укладається колективний договір, якщо у роботодавця працює один працівник?

Завдання 5. Якщо працівник влаштувався на роботу після укладення колективного договору, то чи поширюються положення останнього на цього працівника?

Розв'язати задачі:

Задача № 1. У новоствореній приватній фірмі постало питання про укладення колективного договору. Група працівників уповноважила директора фірми виступити з ініціативою про укладення колективного договору з її власником. Останній не заперечував проти підписання колективного договору, але вважав, що укладення колективного договору це право, а не обов'язок власника. Крім того, у новостворених юридичних особах приватної форми власності колективний договір можна укладати не раніше ніж через один рік після того, як буде повністю укомплектовано штат. Більше того, власник вважав, що директор фірми повинен виступати уповноваженим органом самого власника під час укладення колективного договору, а не представляти інтереси працівників. І найбільш вагомим аргументом власника у відмові укласти колективний договір було те, що всі умови праці працівників (а їх було лише 4) узгоджені в трудових договорах і потреби в укладенні додаткового договору немає.

Проаналізуйте наведену ситуацію та оцініть аргументи власника.

Задача № 2. На новоствореному приватному підприємстві "Маяк" трудовий колектив через місяць після реєстрації підприємства звернувся до директора із заявою про укладення колективного договору. Директор на протязі двох місяців ухиляється від ведення переговорів. Крім того, відмовляється надати будь-яку інформацію, необхідну для вироблення умов колективного договору (щодо нормування, форм, систем, розмірів оплати праці, можливих змін в організації виробництва і праці), називаючи таку інформацію комерційною таємницею.

Як вирішити спір? Яку відповідальність повинен нести директор?

Задача № 3. На конференції трудового колективу по обговоренню проекту колективного договору було зроблено ряд зауважень щодо його змісту, у зв'язку з чим проект не був схвалений. Сторони-директор заводу і голова профспілкового комітету доопрацювали колективний договір з урахуванням зауважень, висловлених на конференції, підписали договір і ввели його в дію.

Чи правильні дії директора заводу і голови профспілкового комітету?

Задача № 4. У колективному договорі ЗАТ "Хліб" було встановлено норми, згідно з якими за порушення трудової або технологічної дисципліни передбачається притягнення винних працівників до дисциплінарної відповідальності, а винних керівників до адміністративної відповідальності у

вигляді штрафу. Працівникам, які допустили прогул без поважних причин, буде скорочуватись щорічна відпустка на число днів прогулу.

Проаналізуйте зазначені норми на предмет відповідності їх чинному трудовому законодавству. Обґрунтуйте свій висновок із посиланням на норми законодавства.

Тема 4. Трудовий договір

План практичного заняття

1. Поняття трудового договору та його значення для трудового права.
2. Розмежування трудового договору і трудової угоди.
3. Загальна характеристика трудового договору як юридичного факту.
4. Сторони трудового договору.
5. Зміст і форма трудового договору.
6. Класифікація умов трудового договору.
7. Юридичні гарантії при найманні працівника на роботу.
8. Порядок укладення трудового договору.
9. Випробування при прийнятті на роботу. Терміни випробування.
10. Заборона встановлення випробування при прийнятті на роботу.
11. Правові наслідки випробування при прийнятті на роботу.
12. Особливості укладення окремих видів трудових договорів (контракт, сумісництво).
13. Переведення, переміщення та зміна істотних умов праці.

Завдання 1 Дайте письмово визначення поняття таких термінів: "трудовий договір", "сторони трудового договору", "контракт", "сумісництво", "суміщення професій і посад", "необґрунтована відмова у прийнятті на роботу", "дискримінація при прийнятті на роботу", "умови трудового договору", "трудова функція", "професія", "спеціальність", "кваліфікація", "посада".

Завдання 2 Підготуйте проекти наказів: про прийняття на роботу юрисконсульта підприємства; про укладення контракту з науково-педагогічним працівником; про прийняття на роботу інженера відділу маркетингу на час перебування у відпустці по догляду за дитиною працівниці, що раніше обіймала цю посаду.

Завдання 3. Недійсність трудового договору та недійсність його умов. Які підстави визнання недійсним умов трудового договору?

Розв'язати задачі:

Задача № 1. Після того як працівники на одному підприємстві (менеджер Павлюк і програміст Савіна) одружилися, керівник цього підприємства запропонував одному з них звільнитися, оскільки згідно з чинним законодавством спільна робота родичів забороняється.

В юридичній консультації, куди молоде подружжя звернулося за роз'ясненням, їм повідомили, що:

- заборона стосується тільки тих випадків, коли особа влаштовується на роботу, де працює її родич;
- у законі вказано, що «власник вправі запровадити обмеження щодо спільної роботи родичів», тобто на підприємстві має бути прийнято локальний акт, який би забороняв службу родичів загалом, а не конкретних осіб;
- правило про заборону спільної роботи родичів стосується тільки матеріально відповідальних осіб;
- навіть якщо б роботодавець і хотів звільнити одного з родичів, то зробити він цього не зможе, оскільки статті 40, 41 КЗпП не передбачають такої підстави для звільнення.

Дайте правовий аналіз ситуації.

Задача № 2. Відділ кадрів державного підприємства "Світ" при прийнятті на роботу Ковальова на посаду помічника юрисконсульта вимагав надати такі документи: паспорт з реєстрацією проживання у місті розташування підприємства; трудову книжку; диплом магістра права; довідку про стаж роботи у галузі права не менше 2 років; 2 характеристики з попереднього місця роботи; військовий квиток військовозобов'язаного; довідку про стан здоров'я; ідентифікаційний номер.

Чи правомірна вимога відділу кадрів щодо пред'явлення зазначених документів? Складіть правовий висновок із посиланням на необхідні норми права.

Задача № 3. Громадянка Іванова прийняла на роботу нянею громадянку Лугову на невизначений термін. Як роботодавець Іванова обіцяла створити необхідні умови для роботи, а також щомісяця виплачувати Луговій заробітну плату у розмірі 500 грн. Через місяць роботи після отримання заробітної плати в обіцяному розмірі, Лугова попросила внести відповідний запис у її трудову книжку для того, щоб не втрачати стаж роботи для майбутньої пенсії. Роботодавець пояснила, що вона не має права вносити будь-які записи у такий важливий документ як трудова книжка. І працівник, і роботодавець вирішили звернутися до юриста за роз'ясненням.

Надайте правову консультацію.

Задача № 4. Павленку, який влаштовувався на роботу за оголошеним конкурсом на посаду завідувача відділу консалтингової компанії, було запропоновано: подати трудову книжку, паспорт, військовий квиток, диплом про вищу освіту, характеристику з останнього місця роботи, три рекомендації фахівців. Крім того, Павленку належало пройти тест, який містив 500 запитань, що стосувалися професійних знань у галузі економіки, законодавства, інформації, загальної

ерудиції, способу мислення, особистісних якостей, сімейного життя та ін. Після тестування передбачалося проведення співбесіди з керівником компанії. Але до співбесіди Павленка допущено не було, оскільки рішення комісії спеціалістів з приводу проведеного тестування було негативним. Павленку було відмовлено у прийнятті на роботу як такому, що не пройшов тестування. Павленко заявив, що звернеться до суду, оскільки йому було необґрунтовано відмовлено у прийнятті на роботу.

Проаналізуйте ситуацію і сформулюйте правові питання, які з неї випливають. Наведіть законодавство про прийняття на роботу. Які права підприємств (установ, організацій), зокрема приватних, щодо встановлення умов професійного відбору при прийнятті на роботу?

Задача № 5. Харченко був прийнятий на автотранспортне підприємство водієм легкової автомашини, саме такий запис було зроблено у його трудову книжку. Згодом адміністрація взяла на цю роботу іншого працівника, а Харченко наказом по АТП був переміщений для роботи на автобусі. Харченко від такого переміщення відмовився, оскільки на автобусі йому належало працювати змінами, крім того на новому місці праці заробітна плата була на 50 грн менша. Юрисконсульт підприємства наказ про переміщення завізував і пояснив, що наказ відповідає чинному трудовому законодавству, оскільки Харченко був прийнятий на роботу водієм і переміщений на таку саму роботу. За відмову від переміщення Харченко було позбавлено квартальної премії. Директор підприємства пояснив Харченку, що він може бути звільнений за порушення трудової дисципліни.

Надайте висновок щодо правомірності дій директора.

Задача № 6. Власник приватного підприємства «Глобус» видав розпорядження, яким передбачив:

- для керівників структурних підрозділів запроваджується контрактна форма трудового договору;
- усіх керівників підрозділів попередити у двотижневий термін і укласти з ними контракти;
- при відмові укладати контракт звільнення проводити за п. 1 ст. 41 КЗпП;
- передбачати в контрактах підвищену матеріальну відповідальність працівників;
- трудові спори сторін контракту вирішуються у позасудовому порядку;

строк контракту не може перевищувати одного року.

Дайте правовий аналіз наведеного розпорядження.

Тема 5. Підстави та порядок припинення трудового договору

План практичного заняття

1. Загальна характеристика підстав припинення трудового договору, їх класифікація.
2. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника (ст. 38, 39 КЗпП України).
3. Підстави і порядок розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу (ст. 40, 41 КЗпП України).
4. Інші підстави припинення трудового договору.
5. Проведення розрахунку. Вихідна допомога.

Завдання 1. Дайте письмово визначення поняття таких термінів: "припинення трудового договору", "розірвання трудового договору", "відсторонення від роботи", "невідповідність працівника виконуваний роботі", "прогул", "поновлення працівника на роботі", "систематичне порушення трудових обов'язків", "грубе порушення трудових обов'язків", "аморальний проступок", "втрата довір'я до працівника".

Завдання 2. Підготуйте проекти наказів про звільнення працівника: у зв'язку з закінченням строку трудового договору; у зв'язку зі скороченням чисельності працівників; за систематичне невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором; у зв'язку з відмовою працівника від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці; у зв'язку з винними діями керівника підприємства, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від установленого законом розміру мінімальної заробітної плати; у зв'язку з винними діями працівника, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності.

Завдання 3. Який би найбільш оптимальний варіант класифікації підстав припинення трудового договору ви могли б запропонувати Верховній Раді України під час кодифікації трудового законодавства?

Завдання 4. Спробуйте навести „інші поважні причини”, крім тих, що зазначені у ст. 38 КЗпП України.

Завдання 5. Спробуйте віднайти „заходи громадського стягнення”, які згідно з п. 3 ст. 40 КЗпП України прирівнюються до дисциплінарних стягнень.

Завдання 6. Якщо паролльні правила „не писані”, то де критерій аморальності, як юридичної підстави для звільнення з роботи за п. 3 ст. 41 КЗпП України?

Розв'язати задачі:

Задача № 1. Механік АТП "10206" Адрощук був відсутній на робочому місці протягом першої половини робочого дня. У пояснювальній записці, яку від нього вимагав директор підприємства про причини відсутності протягом чотирьох годин, він зазначив, що на прохання іншого механіка цього підприємства надавав йому допомогу в ремонті екскаватора на його робочому

місці у сусідньому гаражі. Наступного дня був виданий наказ про звільнення Андрощука за п. 4 ст. 40 КЗпП України за відсутність на робочому місці без поважних причин більше трьох годин.

Вважаючи звільнення незаконним, Андрощук звернувся до суду з позовом про поновлення на роботі та оплату за час вимушеного прогулу.

Вирішіть справу.

Задача № 2. З 1988 р. Журавель працювала в бухгалтерії АТП на посаді касира. 27 травня 2024 р. між нею та заступником головного бухгалтера стався інцидент, внаслідок чого 14 червня 2024р. її було звільнено з роботи. Ухвалою суду від 9 серпня 2024 р. Журавель поновили на посаді касира, але фактично до роботи вона не стала, оскільки було видано наказ від 10 серпня 2024 р. про її тимчасове переведення терміном на один місяць для заміщення тимчасово відсутнього касира їдальні АТП. Журавель відмовилася працювати на новій посаді, вважаючи, що ця робота пов'язана із громадським харчуванням, а у неї відсутні відповідні знання цієї сфери.

Журавель оскаржила наказ про своє переведення до комісії по трудових спорах АТП, яка визнала його незаконним. Однак за невиконання цього наказу голова правління 20 серпня 2024 р. оголосив Журавель догану.

Оскільки Журавель так і не стала до роботи касиром їдальні АТП, то наказом від 12 вересня 2024 р. її було звільнено з цієї посади за прогул.

Проаналізуйте наведену ситуацію. Як суд повинен вирішити справу?

Задача № 3. Сухова працювала адміністратором готелю «Народний». 20 березня 2023 р. вона була звільнена з роботи за систематичне порушення трудової дисципліни. У суді, куди вона звернулася з позовом про поновлення на роботі, було встановлено, що, працюючи в готелі з січня 2007 р., Сухова систематично порушувала трудову дисципліну, за що її неодноразово карали. Так, у січні 2009 р. їй було оголошено догану за прогул; у вересні 2011 р. позбавили премії за те, що під час її зміни санепідемстанція штрафувала готель за недотримання санітарно-епідеміологічних вимог; у жовтні 2012 р. їй було оголошено сувору догану за запізнення на роботу з попередженням, що у випадку наступного порушення її буде звільнено з роботи. 10 березня 2023 р. Сухова запізнилася на роботу на одну годину, що й стало підставою для звільнення її з роботи за п. 3 ст. 40 КЗпП України.

Яке рішення повинен винести суд? Обґрунтуйте відповідь.

Задача № 4. Під час розгляду в суді справи про поновлення на роботі завгоспа школи Хавлюка, звільненого за п. 3. 41 КЗпП України, було встановлено, що останній, крім виконання основних своїх функцій, викладав уроки праці в старших класах. 27 жовтня він разом зі своїми товаришами святкував день

народження у ресторані, після чого був доставлений до медвиглядача. Повідомлення з органів міліції про цей випадок надійшло до школи 4 листопада. 23 листопада його вчинок розглядався на засіданні педради школи, а 10 грудня було видано наказ про звільнення за вчинення ним аморального проступку.

У позовній заяві Хавлюк просив поновити його на попередній роботі. Він вважав, що про аморальний вчинок нічого не відомо учням школи і, крім того, наказ про його звільнення було видано після закінчення місячного терміну після вчинення проступку, а замість профкому згоду на звільнення давала педрада школи, оскільки він не є членом профспілки.

Чи є вагомими аргументи позивача? Як суд повинен вирішити справу?

Задача № 5. Гука було затримано органами прокуратури за підозрою у вчиненні злочину та обрано запобіжний захід — тримання під вартою. Вироком суду 3 листопада 2022 р. він був засуджений до трьох років позбавлення волі з відстрочкою виконання вироку на три роки.

Через два роки кримінальну справу проти Гука було закрито за відсутністю в його діях складу злочину.

4 листопада 2024 р. Гук звернувся до роботодавця про надання йому попередньої роботи, але отримав відмову.

Після втручання прокуратури 24 листопада 2024 р. Гука все ж повідомили про допуск до виконання трудових обов'язків, але через два дні, після того, як він став до роботи, попередили про скорочення посади та звільнення з роботи. Отримавши розрахунок при звільненні, Гук дізнався, що за період з 4 листопада 2022 р. до 24 лютого 2024 р. заробітної плати йому не нараховували.

Які порушення мали місце у наведеному випадку? Проаналізуйте ситуацію та дайте обґрунтовану відповідь.

Задача № 6. Тищенко працювала бібліотекарем у міській дитячій бібліотеці. Наказом від 4 лютого 2017 р. вона була звільнена за ст. 38 КЗпП України. Вважаючи звільнення неправильним, Тищенко звернулася до суду з позовом про поновлення її на роботі, посилаючись на те, що 21 січня 2017 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 2017 р., Тищенко довідалася, що вона звільнена за поданою заявою. На заперечення Тищенко начальник відділу кадрів повідомив, що бібліотека на її місце погодилася прийняти на роботу іншого працівника з відповідною освітою, котрий випадково довідався про вакансію і звернувся до завідувача з заявою про прийняття на роботу. Наказ про це вже підписано. Тищенко 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.

Задача № 7. Медична сестра Розанова була звільнена з роботи наказом від 28 січня 2022 р. за п. 3 ст. 41 КЗпП України за те, що "грубо поводитися з хворими так колегами по роботі, що підтверджувалося скаргами пацієнтів і заявами медичних працівників лікарні". Попередньо 6 червня 2022 р. за такі самі порушення на Розанову було накладено дисциплінарне стягнення. Розанова звернулася у комітет профспілки з проханням захистити її права. Вона вважала, що з часу накладення дисциплінарного стягнення пройшло більше півроку, а її поведінка була викликана сімейними проблемами, тому адміністрація не має права звільнити її з роботи.

Сформулюйте правові питання у справі. Надайте консультацію.

Тема 6. Правове регулювання робочого часу та часу відпочинку.

План практичного заняття

1. Поняття робочого часу та його види.
2. Режим робочого часу.
3. Поняття та види часу відпочинку.
4. Правове регулювання відпусток.
5. Щорічні відпустки.
6. Цільові відпустки, що не належать до часу відпочинку.
7. Відпустки без збереження заробітної плати.

Завдання 1 Дайте письмово визначення поняття таких термінів: "робочий час", "робочий день", "робочий тиждень", "нормативи робочого часу", "режим робочого часу", "гнучкий режим робочого часу", "ненормований робочий час", "час відпочинку", "відпустка".

Завдання 2. Підготуйте проекти наказів: про надання відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами бухгалтеру Смирновій; про надання щорічної відпустки головному конструктору підприємства, який належить до категорії працівників із ненормованим робочим днем; про надання щорічної відпустки доценту кафедри юридичного факультету; про надання навчальної відпустки лаборантці, яка навчається заочно на 3-му курсі університету.

Завдання 3. Якщо робочий рік працівника розпочався 17 жовтня, то коли він отримає першу щорічну основну відпустку повної тривалості? Складіть проект наказу про відпустку.

Завдання 4. Чи не виключають статті 47 і 116 КЗпП України правило ч. 2 ст. 81 цього самого Кодексу?

Завдання 5. Перерва для годування дитини – це час відпочинку чи робочий час? Обґрунтуйте.

Завдання 6. Які ж дні відповідно до ст. 73 КЗпП України вважаються неробочими?

Розв'язати задачі:

Задача № 1. Учні середньої школи Залізник, якому виповнилось 16 років, і Мороз (15 років) влаштувалися на роботу листоношами, їм встановили робочий день тривалістю 6 год. щоденно (36 год. на тиждень), при цьому роз'яснивши, що оплата буде проводитися пропорційно відпрацьованому часу. Залізник і Мороз не погодилися з таким рішенням, заявивши, що здатні працювати хоч по 10 год., щоб заробити більше грошей.

Проаналізуйте ситуацію. Чи було порушено права учнів?

Задача № 2. Сімнадцятирічному Іванченку К. була встановлена тривалість робочого дня 7 годин, до того ж він залучався до надурочних робіт.

Чи правомірні дії уповноваженого власником органу?

Задача № 3. Сидоренко В., працює на шахті в розрізах глибиною до 150 метрів два роки, подав заяву з проханням надати йому щорічну відпустку.

Якої тривалості повинна бути надана йому щорічна основна відпустка згідно з чинним законодавством?

Чи має право він на додаткову відпустку?

Яка загальна тривалість щорічної відпустки Сидоренка В.?

Задача № 4. Дирекція заводу "Артема" повідомила Коваленка С. про дату початку відпустки за 7 днів до відпустки і виплатила заробітну плату за час щорічної відпустки за день до відпустки.

Які норми Закону України "Про відпустки" порушено?

Задача № 5. У положенні «Про режим робочого часу» підприємства «Весна», створеного у формі товариства з обмеженою відповідальністю, було передбачено:

1. тривалість робочого часу протягом тижня встановлюється:
2. для найманих працівників — 40 год;
3. учасників товариства — 45 год;
4. для жінок, які мають дітей віком до 14 років, тривалість робочого тижня скорочується на 5 год;

5. оплата праці здійснюється за фактично відпрацьований час;
6. в осінньо-зимовий період підприємство працює в режимі п'ятиденного робочого тижня, у весняно-літній — шестиденного робочого тижня.

Прокоментуйте зазначені пропозиції з огляду на відповідність їх чинному законодавству.

Задача № 6. Технолог Бортніков звернувся із заявою до директора заводу з проханням установити йому неповний робочий тиждень, оскільки вільний час потрібен йому для виконання іншої роботи за сумісництвом. З такою самою заявою звернулася Мамчур, яка має двох дітей 5 та 6 років, які часто хворіють і не можуть відвідувати дитячу установу. Директор заводу відмовив у проханні заявникам, посилаючись на те, що за таких умов виробництва він не може дати згоду на встановлення неповного робочого часу і запропонував звільнитися за власним бажанням.

Які підстави і порядок встановлення неповного робочого часу?

Чи законні дії директора заводу?

Задача № 7. Вчитель Корабльов, котрий перебував у відпустці без збереження заробітної плати за сімейними обставинами, звернувся зі скаргою до КТС про те, що адміністрація відмовила йому у наданні додаткової відпустки для складання сесії у ВНЗ. Таке рішення адміністрація мотивувала тим, що Корабльов уже перебуває у відпустці і може використати її для навчання.

Складіть проект рішення КТС за заявою Корабльова.

Задача № 8. Юрисконсульту підприємства додатково доручили вести роботу щодо укладання та перевірки виконання господарських договорів. Це вимагало багато часу, оскільки підприємство мало багато постачальників. Юрисконсульту доводилося часто залишатися після роботи, щоб забезпечити належним чином цю ділянку роботи. Врешті він поставив питання перед керівником про необхідність розширення юридичного відділу. На що керівник відмовив і пояснив, що юрисконсульт — працівник із ненормованим робочим днем і повинен залишатися після роботи.

Сформулюйте поняття та зміст ненормованого робочого часу. Який порядок його введення? Допоможіть юрисконсульту юридичною порадою.

Задача № 9. Сорокін працював пекарем на малому підприємстві "Юлія". Проробивши рік, він вимагав надання відпустки, однак адміністрація підприємства роз'яснила Сорокіну, що це приватне підприємство і за існуючою на підприємстві практикою вони надають працівникам відпустку за власний рахунок без збереження заробітної плати строком на один тиждень.

Чи правомірні дії адміністрації? На які категорії працюючих поширюється Закон України "Про відпустки"? Коли у працівника виникає право на щорічну відпустку та якої тривалості?

Задача № 10. До відділу кадрів звернулася Башицька — науково-педагогічний працівник ВНЗ — з проханням надати їй додаткову оплачувану відпустку тривалістю 10 календарних днів згідно зі ст. 19 Закону України "Про відпустки", як матері, яка виховує дитину віком 12 років. Башицька вважала, що має статус одинокої матері, оскільки виховує дитину самотійно, шлюб з батьком дитини розірвано, аліментів на дитину вона не одержує. При цьому Башицька посилалася на роз'яснення начальника відділу Міністерства праці та соціальної політики України, яке було опубліковано у газеті "Праця і зарплата", в якому з посиланням на п. 5 ч. 12 ст. 10 Закону України "Про відпустки" роз'яснювалося, що до числа одиноких матерів належить розлучена жінка, яка виховує дитину без батька, незважаючи на факт одержаних аліментів.

Підготуйте правовий висновок з обґрунтуванням та дайте відповідь на такі запитання. Які жінки належать до категорії одиноких матерів для надання відпустки заст. 19 Закону України "Про відпустки"? Чи застосовуються у чинному законодавстві різні поняття одинокої матері для надання відпустки і соціальної допомоги? Чи збігаються поняття "одинокa мати" і "самотня мати", які встановлено у податковому законодавстві?

Задача № 11. Кардова працює вихователем у професійно-технічному навчальному закладі, має статус інваліда III групи. При оформленні щорічної відпустки у відділі кадрів їй повідомили, що вона має право на 42 календарні дні відпустки та, згідно з колективним договором, ще на 7 календарних днів за ненормований робочий день. Однак Карлова вважає, що має право ще на 2 дні відпустки як інвалід III групи.

Проаналізуйте чинне законодавство щодо надання відпусток. Надайте консультацію.

Тема 7. Трудова дисципліна та дисциплінарна відповідальність працівників

План практичного заняття

1. Поняття, значення та правове регулювання трудової дисципліни.
2. Методи забезпечення трудової дисципліни,
3. Правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку.
4. Заохочення у трудовому праві: поняття, класифікація та порядок застосування. Заохочення працівників за особливі трудові заслуги.
5. Юридична відповідальність за трудовим правом: поняття, характеристика елементів складу трудового правопорушення.
6. Поняття і види дисциплінарної відповідальності працівників. Підстава та умови дисциплінарної відповідальності працівників.

7. Порядок застосування дисциплінарних стягнень.

Завдання 1. Дайте визначення письмово поняття таких термінів: "трудова дисципліна", "внутрішній трудовий розпорядок", "дисциплінарний проступок", "склад дисциплінарного проступку", "загальна дисциплінарна відповідальність", "спеціальна дисциплінарна відповідальність".

Завдання 2. Підготуйте проекти наказів: про преміювання працівників підприємства за результатами господарської діяльності за рік; про преміювання працівників у зв'язку з професійним святом; про притягнення старшого інженера відділу охорони праці до дисциплінарної відповідальності за порушення законодавства з охорони праці; про притягнення слюсаря приватного підприємства за прогул без поважних причин.

Завдання 3. Подумайте над термінами «трудова дисципліна» і «дисципліна праці». Чи тотожні ці поняття? Чому для назви глави 10 КЗпП України законодавець обрав перший, а не другий?

Завдання 4. У чому, на вашу думку, проявляється на підприємствах «обстановка нетерпимості до порушень трудової дисципліни» (ст. 140 КЗпП України)?

Завдання 5. Чи може декан юридичного факультету оголосити «догану» студенту 3 курсу? А лаборанту кафедри?

Завдання 6. Чи відрізняються між собою заходи дисциплінарного впливу та заходи дисциплінарної відповідальності? Обґрунтуйте.

Завдання 7. Чим пояснити, що при звільненні за пунктами 2 і 3 ст. 41 КЗпП України не можна застосувати правила ст. 148 КЗпП України?

Розв'язати задачі:

Задача № 1. Працівник Бузької райспоживспілки Андрущак 19 травня 2001 р. був звільнений з роботи за п. 3 ст. 40 КЗпП України з формулюванням у трудовій книжці «за неналежне ставлення до своїх службових обов'язків».

Під час розгляду справи судом було встановлено, що за період роботи позивача у Бузькій райспоживспілці до нього тричі застосовувалися дисциплінарні стягнення: зокрема, 7 травня 1999 р. оголошено сувору догану, 19 листопада 2000 р, він був переведений на нижче оплачувану посаду без зазначення терміну переведення, а 29 березня 2001 р, його суворо попередили. Причиною, що стала підставою для звільнення Андрущака 19 травня, стала відмова останнього відвезти голову райспоживспілки на семінар до Львова. Службова машина голови напередодні зламалася, а власна машина Андрущака стояла на подвір'ї райспоживспілки. У суді також з'ясувалося, що членом профспілки Андрущак не був, а за використання власного автомобіля у службових цілях йому виплачували щомісячну компенсацію.

Напишіть проект рішення суду у цій справі.

Задача № 2. Вчитель-методист Гулак 18 вересня під час футбольного матчу перебував на трибуні стадіону і під час кожної невдалої атаки улюбленої команди привселюдно лаявся нецензурними словами. Про цей факт стало відомо дирекції школи, де він працював, і 25 вересня йому було оголошено догану «за аморальну поведінку у громадському місці».

Вважаючи, що з ним повелися незаконно, Гулак 30 вересня написав скаргу до голови райвідділу освіти і просив зняти догану, оскільки трудової дисципліни він не порушував.

У результаті тривалої перевірки фактів за скаргою Гулака з'ясувалося, що останній неодноразово з'являвся на уроках у нетверезому стані, з дружиною своєю не проживає, сплачує аліменти на двох дітей, нерідко пристає до старшокласниць із залицяннями тощо. Все це підтверджувалося поясненнями учнів, вчителів школи та деякими документами.

Після того як Гулак відмовився дати письмове пояснення щодо зібраних матеріалів, голова райвідділу освіти 4 листопада видав наказ про звільнення його з роботи згідно з п. 3 ст. 41 КЗпП України «за систематичне вчинення аморальних проступків у побуті і на роботі, що несумісні з виконанням ним виховних функцій».

Проаналізуйте наведену ситуацію та спробуйте розібратися в термінах і правильності застосування заходів стягнення.

Задача № 3. Токар Коломойцев, що працював у ТОВ "Проммонтаж", допустив грубе порушення технологічної дисципліни, за що йому було внесено догану, знижено кваліфікаційний розряд, а роботу з продукцією, що виявилася браком, не оплатили. Також його було притягнуто до матеріальної відповідальності за заподіяну шкоду, Коломойцев звернувся до юрисконсульта підприємства з питанням про правомірність накладення на нього одночасно чотирьох стягнень.

Виступіть у ролі юрисконсульта і надайте Коломойцеву юридичну консультацію.

Задача № 4. Наладчик Камишов 16 січня 2007 р. був відправлений у відрядження для проведення ремонтних робіт у філіалі підприємства, що знаходився в іншому населеному пункті. 17 січня 2007 р, у перший день свого перебування у відрядженні після закінчення роботи Камишов із колегами по роботі організував у кабінеті, де він працював, святкування свого приїзду із вживанням алкогольних напоїв. Наступного дня у кабінеті виявили поламаним комп'ютер. У зв'язку з цим начальник філіалу через три дні (21 січня) направив директору заводу доповідну записку, в якій просив оголосити Камишову догану. 28 січня доповідна записка надійшла на завод і була зареєстрована канцелярією.

Директор заводу направив доповідну для з'ясування обставин безпосередньому керівнику Камишова — начальнику ділянки Травкіну, який протримавши у себе доповідну записку протягом 30 днів, наклав резолюцію "Притягти до відповідальності" і передав її у відділ кадрів. 1 квітня було видано наказ про звільнення Камишова з роботи за появу на роботі у нетверезому стані за п. 7 ст. 40 КЗпП України. Камишов оскаржив наказ до суду.

Вирішіть спір.