

**Міністерство освіти і науки України
Чернігівський національний педагогічний університет
імені Т.Г. Шевченка**

А.М. ЛАЗАРЕНКО

ПРАКТИКУМ З ТРУДОВОГО ПРАВА

Чернігів
Видавець Лозовий В.М.
2015

Навчальний посібник містить плани семінарських занять, які студенти мають опрацювати згідно із наведеними методичними рекомендаціями, а також навчальну програму, завдання для індивідуальної роботи, теми для самостійного вивчення, контрольні запитання, словники, зразки оформлення правових документів, приклади розв'язання ситуаційних задач, судову практику, список літератури з електронними ресурсами включно.

Розрахований на викладачів, студентів, учителів та широке коло читачів.

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ДО СЕМІНАРСЬКИХ ЗАНЯТЬ

СЕМІНАРСЬКІ ЗАНЯТТЯ

Тема 1. Трудове право як галузь права. Суб'єкти трудового права

Тема 2. Колективні договори та угоди. Правове регулювання зайнятості та працевлаштування

Тема 3. Трудовий договір

Тема 4. Робочий час та час відпочинку

Тема 5. Поняття і структура заробітної плати

Тема 6. Дисципліна праці

Тема 7. Матеріальна відповідальність сторін трудового договору

Тема 8. Охорона праці. Пільги для працівників, які поєднують роботу з навчанням

Тема 9. Трудові спори

ДОДАТКИ

Програма курсу

Тестові завдання

1. Трудове право як галузь права. Суб'єкти трудового права

2. Колективні договори та угоди. Правове регулювання зайнятості та працевлаштування

3. Трудовий договір

4. Робочий час та час відпочинку

5. Оплата праці

6. Дисципліна праці

7. Матеріальна відповідальність сторін трудового договору

8. Охорона праці. Пільги для працівників, які поєднують роботу з навчанням

9. Трудові спори

Альтернативні тести до всіх тем

Тести на відтворення послідовності до всіх тем

Приклади розв'язання ситуаційних завдань

Зразки оформлення виникнення, зміни та припинення трудових відносин

Джерела та література до курсу

Електронні ресурси

Словник юридичних термінів з трудового права

Словник латинських юридичних термінів

Судова практика

ПЕРЕДМОВА

У системі національного права України трудове право посідає важливе місце. Правова доктрина розглядає трудове право не лише як самостійну галузь права, а й як правову науку та навчальну дисципліну.

Як навчальна дисципліна трудове право являє собою систему теоретичних та науково-практичних знань про особливості правового регулювання трудових відносин, застосування норм трудового права, проблеми їх удосконалення. У сучасних умовах майбутній фахівець повинен оволодіти теоретичними та практичними знаннями, які стосуються сучасної доктрини трудового права, його інститутів, а також правильно застосовувати норми трудового права, вміти аналізувати та тлумачити їх, розв'язувати практичні задачі.

Метою навчальної дисципліни «Трудове право» є засвоєння студентами знань про: сучасний стан правових норм, які регулюють трудові та інші відносини, тісно пов'язані з ними; тенденцію їх розвитку та практику застосування; основні засади і принципи функціонування інститутів трудового права.

Завдання навчальної дисципліни «Трудове право» полягає у оволодінні студентами теоретичними знаннями та практичними навиками, які стосуються сучасної доктрини трудового права, вмінні аналізувати та тлумачити норми трудового права.

У сучасних умовах вивчення таких інститутів трудового права, як трудовий договір, колективний договір, робочий час, час відпочинку, оплата праці, дисципліна праці, дисциплінарна та матеріальна відповідальності сторін трудового договору, трудові спори набуває першочергового значення

для майбутніх роботодавців та найманих працівників. Крім того, важливим завданням є надання допомоги студентам у виробленні власних підходів до шляхів реформування та вдосконалення норм трудового законодавства, їх практичному застосуванні.

Вимоги до знань та вмінь студентів

Повинен знати:

- основні теоретичні положення трудового права;
- правові механізми регулювання трудових відносин;
- суб'єктів цих відносин та їх правовий статус;
- виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин;
- засоби забезпечення, підстави, зміст та види відповідальності при порушення чинного законодавства, колективних угод, колективних договорів, угод, трудових договорів;
- порядок розгляду спорів, що виникають між суб'єктами трудового права;
- зміст та загальну характеристику основних джерел трудового права.

Повинен уміти:

- визначити зміст визначених фактичних відносин;
- давати вірну юридичну кваліфікацію означеним фактичним відносинам;
- тлумачити чинне законодавство, колективні угоди, колективні договори, трудові договори;
- застосовувати чинне законодавство про працю;
- розробляти проекти колективних угод, колективних договорів та інших локальних правових актів, трудових договорів, процесуальних документів та ділової документації;
- вирішувати практичні задачі.

Практичною реалізацією головних завдань курсу є комплекс навчально-методичних заходів, які забезпечують всебічне вивчення студентами дисципліни.

Лекції – теоретична основа курсу. Найважливіші положення і проблеми трудового права висвітлюються в лекціях.

Засвоєнню теоретичного курсу, поглибленню знань сприяють семінарські заняття, до яких студенти готуються згідно із визначеною тематикою, використовуючи рекомендовані джерела та літературу.

Запропонований методичний посібник містить плани семінарських занять і літературу до них, методичні рекомендації і практичні завдання, завдання для індивідуальної роботи, теми для самостійного вивчення, контрольні запитання та завдання, словники, зразки оформлення правових документів, приклади розв'язання ситуаційних задач та тести.

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ДО СЕМІНАРСЬКИХ ЗАНЯТЬ

Семінари мають сприяти розвиткові творчої самостійності студентів, поглибленню їх інтересу до науки і юридичної практики, розвиткові культури мовлення, формування навичок та вмінь публічного виступу, участі в дискусії. Семінарські заняття є важливим чинником не тільки для перевірки знань, але й для формування високого рівня знань на підставі обґрунтованих суджень та висновків. Основою ефективної роботи студентів на семінарах є вивчення лекційного матеріалу та самостійне опрацювання рекомендованих джерел права, навчальної та наукової літератури. При цьому необхідним елементом самостійної роботи студентів при підготовці до семінарів є конспектування навчальної та наукової літератури. При відповіді на семінарах допускається користування конспектом, оформленим під час вивчення рекомендованої літератури і джерел.

Готуючись до семінару, необхідно звернути увагу на ключові поняття вказаних тем та засвоїти їх. При відповіді на семінарському занятті слід будувати свій виступ так, щоб в ньому містились: чітке формулювання теоретичних положень, обґрунтування цих положень й розкриття їх найбільш характерних ознак і властивостей; аргументація та ілюстрація теоретичних положень конкретними прикладами з юридичної практики; обґрунтовані висновки.

Обговорення питань семінару може відбуватись в формах співбесіди, загальної дискусії, заслуховування рефератів і реферативних повідомлень, проведення письмових контрольних робіт або тестування, «бліц» – опитування тощо.

Опитування на семінарах включає в себе: опитування за будь-яким питанням, винесеним на семінарське заняття (за вибором викладача), відповідь на питання інших студентів, запитання студентів до інших

студентів, відповідей інших студентів, відповідь на питання для повторення (з тем, що були вивчені раніше), вирішення ситуаційних завдань з необхідною аргументацією та посиланням на законодавство. Максимальна кількість балів може бути виставлена студентам, підготовленим до відповідей на усі питання теми. Оцінюючи відповідь, викладач керується такими критеріями, як: правильність відповідей на питання, повнота і конкретність відповіді, ступінь використання наукових і нормативних джерел, уміння ров'язати теорію з практикою, логіка і аргументованість викладу думок, культура мови.

Мета семінарських занять – виробити у студентів уміння самостійно вивчати питання трудового права, аналізувати законодавчі акти, вирішувати практичні задачі, формувати й обґрунтовувати теоретичні висновки та узагальнення. Семінарські заняття доповнюють і поглиблюють зміст проблематики лекційного курсу і навчальної літератури.

Для підготовки з кожної теми семінарського заняття студентів пропонується план семінару, який містить:

- 1) усне опитування;
- 2) теми рефератів;
- 3) практичне завдання;
- 4) питання для перевірки засвоєння матеріалу.

Усне опитування. Під час відповіді на теоретичне питання студент має продемонструвати високий рівень науково-теоретичної підготовки, що передбачає розуміння його теоретичної сутності, знання норм трудового законодавства, практики їх застосування, власного розуміння його сутності.

Студент також має показати знання науково-методологічних підходів, що притаманні даній навчальній дисципліні, позицій, точок зору вчених юристів з даного питання, окремих правових інститутів та норм трудового права, які були отримані під час відвідування лекційних та практичних занять, здатність логічно та послідовно робити узагальнення,

обґрунтовані висновки. Зрештою, оперуючи отриманими даними, студент має викласти власне бачення відповіді поставленого питання. Відповіді студента мають бути чіткими, логічними та обґрунтованими. У тому разі, коли студент поділяє позицію щодо поставленого питання, яка висвітлена в спеціальній літературі, то має аргументувати правильність свого вибору та прийнятність саме обраної позиції. У разі, коли відповідь студента під час здійснення контролю знань з навчальної дисципліни «Трудове право України» виявиться такою, що є не достатньо обґрунтованою або помилковою, є сумнів у достатньому оволодінні студентом відповідної тематики, викладач має право поставити студенту додаткові або уточнюючі питання.

Практичне завдання включає: 1) вирішення задач; 2) складання юридичних документів, таблиць; 3) проведення порівняльного аналізу окремих норм права та правових явищ.

При вирішенні задач на практичному занятті студентам рекомендується: дати аналіз фактичних обставин, викладених у фабулі задачі; визначити коло нормативних актів, вивчення яких необхідно для вирішення задачі; керуватися конкретними нормами Кодексу законів про працю України, іншими актами трудового законодавства, постановами Пленуму Верховного Суду України з трудових справ; при посиланні на нормативний акт (закон, постанову, інструкцію тощо) вказати, ким і коли він був прийнятий, зазначити статтю, пункт, частину.

Реферат готується з обов'язковим розглядом дискусійного в науці питання з викладенням власної точки зору на дану проблему, яка підтверджується належними аргументами. Теми робіт студенти обирають самостійно. Головна умова – це новизна та проблематика. Наприклад: Міжнародні стандарти в галузі трудових прав людини. Діють вони в Україні? Потрібен контракт як особлива форма трудового договору? Обсяг реферату не повинен перевищувати 5 – 7 сторінок. Після перевірки

викладачем робота підлягає захисту перед аудиторією протягом 5 хвилин. Студент повинен відповідати на запитання інших студентів та викладача. Ці відповіді зараховуються при визначенні кількості балів. Реферат складається з плану, вступу, основної частини з обов'язковим посиланням на джерела, загального висновку та списку використаної літератури.

Тести готуються студентами самостійно і здаються у встановлений викладачем час (не пізніше 3 тижнів до залікової сесії). Готуючи тести, студенти повинні використовувати не тільки лекційний матеріал, але й монографії, підручники, нормативно-правові акти, публікації. Оцінюючи тести, викладач ураховує творчий підхід студентів, нестандартні питання та проблемні ситуації, описані в тестах.

СЕМІНАРСЬКІ ЗАНЯТТЯ

Тема 1. Трудове право як галузь права. Суб'єкти трудового права

Мета: формування у студентів поняття трудового права як галузі, його предмета, метода, системи, джерел, принципів та функцій. Розуміння сутності суб'єктів трудового права та їх види

План:

1. Поняття, предмет і метод трудового права.
2. Система і джерела трудового права.
3. Принципи та функції трудового права.
4. Поняття та види суб'єктів трудового права.
5. Виборні профспілкові органи та інші уповноважені на представництво трудовим колективом органи як суб'єкти трудового права.

Основні нормативні акти:

1. Всеобщая декларация прав человека: Принята и провозглашена резолюцией 217 А (III) Генеральной Ассамблеи от 10 декабря 1948 г. // Международные акты о правах человека: Сб. документов. – М.: НОРМА – ИНФРА. М., 1998. – С. 39 –43.
2. Господарський кодекс України. Прийнятий 16 січня 2003р. // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – №18, №19-20, №21-22. – Ст. 144.

3. Кодекс законів про працю України: затв. Законом України від 10.12.1971 р. (із змін. та доп.) //Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до №50. – Ст.375.
4. Конвенція МОП №100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності //Відомості Верховної Ради УРСР. – 1956. – №5. – Ст.75.
5. Конвенція МОП №105 про скасування примусової праці 1957 р. //Відомості Верховної Ради України. – 2000. – №48. – Ст.411.
6. Конвенція МОП №111 про дискримінацію в галузі праці і занять 1958 р. //Відомості Верховної Ради УРСР. – 1961. – №46. – Ст.513.
7. Конвенція МОП №156 про рівні ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками 1981 р. //Відомості Верховної Ради України. – 1999. – №51. – Ст.452.
8. Конвенція МОП №182 про заборону дитячої праці та негайні дії щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці 1999 р. // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965 – 1999. Т.ІІ. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.1542 – 1545.
9. Конвенція МОП №29 про примусову чи обов'язкову працю 1930 р. //Відомості Верховної Ради УРСР. – 1956. – №5. – Ст.75.
10. Конвенція МОП №87 про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 р. //Відомості Верховної Ради УРСР. – 1956. – №7. – Ст.123.
11. Конвенція про захист прав людини і основних свобод від 4 листопада 1950 р.: Офіц. переклад МЗС України та Української правничої фундації. – К.: УПФ, 1998. – 31 с.
12. Конституція України. Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. із змінами внесеними згідно із Законом України від 18.12.2004 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – №30. – Ст. 141.

13. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 8 вересня 2005 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2005. – №52. – Ст.561.
14. Проект Трудового кодексу України № 1108 в ред. від 10.12.2009 р. // [Електрон. ресурс] – Режим доступу : http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/ed_2009_12_10/an/3/JF0US00W.
15. Рекомендація МОП №165 щодо рівних можливостей та рівного ставлення до працівників чоловіків і жінок: працівники із сімейними обов'язками 1981 р. // Конвенції та рекомендації, прийняті Міжнародною організацією праці. 1965 – 1999. Т.ІІ. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.1206 – 12011.
16. Рекомендація МОП №190 щодо заборони та негайних дій з ліквідації найгірших форм дитячої праці 1999 р. // Конвенції та рекомендації, прийняті Міжнародною організацією праці. 1965 – 1999. Т.ІІ. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.1546 – 1549.
17. Рекомендація МОП №90 щодо рівного винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності 1951 р. // Конвенції та рекомендації, прийняті Міжнародною організацією праці. 1919 – 1964. Т.І. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.542 – 544.

Основна література:

1. Болотіна Н. Б. Трудове право України : [підручник] / Н. Б. Болотіна. – 5-те вид., перероб. і доп. – К. : Знання, 2008. – 860 с.
2. Законодавство України про працю / Упоряд. І.В. Зуб. – 4-те вид., допов. – К.: А.С.К., 2006. – 304с.
3. Кодекс законів про працю України з постатейними матеріалами. – К.: Юрінком Інтер. – 2006. – 1200 с.

4. Кодекс законів про працю України: Науково-практичний коментар / [І. В. Арістова, В. В. Безусий, С. О. Бондар та ін.]; за ред. О. О. Погрібного, М. І. Іншина, І. М. Шопіної. – К.: Правова єдність, 2009. – 456 с
5. Кодекс законів про працю України: Науково-практичний коментар. — Харків: Консум, 2003. – 832 с.
6. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Ротань В.Г., Зуб І.В., Сонін О.Є. – К.: Атіка, 2008. – 680 с.
7. Права людини: Міжнародні договори України, декларації, документи / Упоряд. Ю.К. Качуренко. – К.: Наук. Думка, 2000. – 199с.
8. Словарь по трудовому праву / отв. ред. Ю. П. Орловский. – М. : Изд-во БЕК, 1998. – 600 с.
9. Трудове право України: Академічний курс: Підручник /А.Ю. Бабаскін, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана та ін.; За заг. ред. Н.М. Хуторян. – К.: Видавництво А.С.К., 2004. – 608 с.
10. Трудове право України: Практикум: Навчальний посібник // За ред. Пилипенка П.Д. – К.: Видавничий дім «Ін Юре», 2008. – 344 с.

Додаткова література:

1. Андрушко А. В. Виникнення трудових правовідносин з державними службовцями : дис. ... канд. юрид. наук :12.00.05 / А. В. Андрушко. – Хмельницький, 2003. – 195 с.
2. Гусов К.Н. Международно-правовое регулирование труда (в конвенциях и рекомендациях МОТ). – // К.Н. Гусов, М.Н. Курилишин – М.: 2000. – 245 с.
3. Єрьюменко В. В. Підстави виникнення трудових правовідносин: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук. : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / В. В. Єрьюменко – Х., 1998. – 18с.

4. Жернаков В. Правове регулювання праці: співвідношення трудового і цивільного права / В. Жернаков // Право України. – 2000. – № 7. – С. 49 – 52.
5. Жоравович Д. Вплив міжнародних норм про працю на вітчизняне трудове право / Д. Жоравович // Право України. – 2001. – № 3. – С. 69 – 73.
http://jurinfo.com.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=197:2010-04-23-14-53-13&catid=3:2&Itemid=4
6. Кельман Л. Суб'єкти трудових правовідносин / Л. Кельман // Право України. – 2011. – № 2. – С. 235 – 241.
7. Киселев И. Я. Сравнительное и международное право : учеб. для вузов / И. Я. Киселев. – М. : Дело, 1999. – 728 с.
8. Костюк В. Міжнародні акти як джерело трудового права / В. Костюк // Право України. – 1999. – № 11. – С. 97.
9. Лазор Л. Правове регулювання правосуб'єктності у сфері трудового права в ринкових умовах / Л. Лазор // Право України. – 2010. – № 12. – С. 108 – 114.
10. Луганцев В. М. Проблемные вопросы сферы действия современного трудового права / В.М. Луганцев // Государство и право. – 2004. – № 5. – С. 28 – 37.
11. Маланюк Р. Цивільне і трудове право: порівняння методології та міжгалузевих відносин / Р. Маланюк // Підприємництво, господарство і право. – 2008. – № 5. – С. 3 – 6.
12. Панасюк О. Контроль та нагляд як функція трудового права / О. Панасюк // Право України. – 2007. – № 2. – С. 108 – 112.
13. Процевський О.І. Про предмет трудового права України / О.І. Процевський // Право України. – 2001. – № 12. – С. 81 – 86.
14. Словарь по трудовому праву / отв. ред. Ю. П. Орловский. – М. : Изд-во БЕК, 1998. – 600 с.

15. Старчук О. Рівність трудових прав громадян як принцип трудового права України / О. Старчук // Підприємництво, господарство і право. – 2009. – № 8. – С. 105 – 108.
16. Шульженко І. Диференціація правового регулювання праці за статевою ознакою / І. Шульженко // Право України. – 2007. – № 4. – С. 71.
17. Ярошенко О. М. Теоретичні і практичні проблеми джерел трудового права України / О. М. Ярошенко. – Х. : Вид. СПД ФО Вапнярчук Н. М., 2006. – 456 с.

Методичні рекомендації:

У **першому питанні**, щодо предмета трудового права, необхідно ознайомитись з його характеристикою. Головне місце серед суспільних відносин, що становлять предмет трудового права, займають трудові правовідносини. Також, потрібно звернути увагу на суспільні відносини, що тісно пов'язані з трудовими: передують, супроводжують або витікають з трудових відносин. Слід з'ясувати особливості методу правового регулювання трудових відносин. Потрібно відмежовувати трудове право від суміжних галузей права (цивільного, адміністративного, права соціального забезпечення).

У **другому питанні** слід зрозуміти поняття системи трудового права, що структурно складається із загальної і особливої частини. Аналізуючі джерела трудового права, слід розглянути поняття джерел трудового права та їх класифікацію. Необхідно звернути на загальну характеристику найважливіших джерел трудового права, якими є: Конституція України як основне джерело трудового права; Кодекс законів про працю України; закони, що регулюють трудові відносини; підзаконні акти як джерела трудового права; акти соціального партнерства; локальні нормативно-правові акти; роз'яснення пленумів Верховного Суду України. Слід

ознайомитися з питаннями єдності і диференціації в трудовому праві, загальним і спеціальним законодавством про працю. Звернути увагу на дію нормативних актів у часі, просторі й за категоріями працівників.

Досліджуючі **третє питання**, потрібно розкрити поняття і значення основних принципів трудового права. При цьому звернути увагу на таку класифікацію принципів трудового права України як: принципи, що виражають політику держави в галузі правового регулювання ринку праці й ефективної зайнятості; принципи, що визначають застосування умов праці; принципи, що визначають охорону трудових прав працівників. Визначити зміст основних принципів трудового права. Необхідно знати зміст і співвідношення функцій трудового права на сучасному етапі. Вказати на необхідність посилення захисної функції. Вміти розкривати зміст соціальної, виробничої і виховної функцій трудового права.

У **четвертому питанні** необхідно визначити поняття і класифікацію суб'єктів трудового права. Розглянути питання про правовий статус суб'єктів, який складається з наступних елементів: – трудова провідієздатність; – суб'єктивні права і юридичні обов'язки; – гарантії прав і обов'язків; – відповідальність суб'єктів трудового права. Ознайомитися з основними суб'єктами трудового права. Громадяни (працівники) як суб'єкти трудового права. Підприємства, установи, організації і фізичні особи (роботодавці) як суб'єкт трудового права. Трудовий колектив як суб'єкт трудового права. Основні функції та повноваження трудового колективу.

Розгляд **п'ятого питання** вимагає від студентів ознайомлення та проведення аналізу Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 р. Слід визначити роль участі профспілок у встановленні умов праці, застосуванні норм трудового права, в нагляді й контролі за додержанням трудового законодавства, у вирішенні трудових спорів.

Практичні завдання:

Завдання 1. Член колективного сільськогосподарського підприємства Олексієнко, який в період жнив працював по 10-12 годин на добу, став вимагати додаткової оплати праці за роботу в надурочний час та за роботу у святкові і неробочі дні, посилаючись на відповідні норми законодавства про працю. Чи правомірні його вимоги? Відповідь обґрунтуйте.

Завдання 2. Сімнадцятирічний учень ПТУ Романов мав намір влаштуватись на роботу в період літніх канікул на завод «Азот». Але у відділі кадрів йому в цьому відмовили, посилаючись на неповноліття та відсутність дозволу батьків на працевлаштування. Чи правомірна відмова? З якого віку та за яких умов громадяни можуть бути суб'єктом трудового права?

Завдання 3. Випускник ПТУ Сергієнко був направлений на роботу в РБУ-5 і за наказом начальника РБУ був зарахований у бригаду мулярів. Але більшістю голосів члени бригади не дали згоди на зарахування в бригаду нового працівника й вимагали від начальника РБУ скасувати наказ. Чи правомірні вимоги членів бригади мулярів?

Завдання 4. Працівник заводу «Аргон» Потапов звернувся до голови профспілкового комітету заводу з проханням здійснити представництво та захист його інтересів в районному суді з приводу трудового спору. Але голова профспілкового комітету відмовив йому у цьому, посилаючись на те, що Потапов не є членом профспілкової організації. Чи правомірна така відмова? Яким нормативним актом регулюються ці питання?

Завдання 5. Профспілковий комітет державного підприємства «Спецзв'язок», розглянувши матеріали щодо систематичних порушень трудових обов'язків водієм підприємства Гринем, поставив перед директором підприємства вимоги щодо звільнення водія Гриня з роботи. Чи правомірні вимоги профспілкового комітету та чи зобов'язаний директор їх виконати?

Завдання 6. Група працівників ЗАТ «Стріла» звернулась до профспілкового комітету підприємства зі скаргою про тривалу затримку виплати заробітної плати. У зв'язку з цим, головою профкому був зроблений запит на адресу правління ЗАТ про наявність коштів на рахунках підприємства. Чи зобов'язаний роботодавець надати інформацію на такий запит? З яких питань та в який термін роботодавці зобов'язані надавати інформацію на запити профспілки?

Завдання для індивідуальної роботи:

1. Конституційні засади права людини на працю в Україні.
2. Громадяни як суб'єкти трудових правовідносин.
3. Правовий статус роботодавця у трудових правовідносинах.

Теми для самостійного вивчення:

1. Правові проблеми удосконалення трудового законодавства.
2. Проблемні питання визначення предмета трудового права.
3. Методологія трудового права та її проблемні аспекти.
4. Загальна частина трудового права України та її відображення в проекті Трудового кодексу України.
5. Тенденції розмежування прав трудових колективів і профспілок в організації як суб'єктів трудового права.
6. Реформування трудового законодавства України щодо правового статусу профспілок.
7. Складіть таблицю «Принципи трудового права, які закріплені в Конституції України та КЗпП».
8. Письмово зробіть порівняльну характеристику трудового права та інших галузей права.

Контрольні запитання та завдання:

1. Охарактеризуйте трудові відносини та відносини тісно пов'язані з ними.
2. Вкажіть ознаки найманої праці.
3. Розкрийте сутність методу трудового права.
4. У чому полягає співвідношення соціальної і захисної функцій трудового права?
5. Опишіть сутність принципу єдності та диференціації та його значення для трудового права.
6. Визначте поняття «джерела трудового права»:

Як класифікуються джерела трудового права за юридичною силою, за сферою дії?

Чи можна вважати міжнародний договір України джерелом трудового права?

Що таке акти соціального партнерства? Чи є вони джерелами трудового права?

Чи можна вважати керівні постанови Пленуму Верховного Суду України джерелами трудового права?

Чи можуть виступати рішення Конституційного Суду України джерелами трудового права?

7. Охарактеризуйте правове становище роботодавця як суб'єкта трудового права згідно із законодавством України.
8. Чи є, на ваш погляд, органи управління організації суб'єктами трудового права?
9. Компетенція загальних зборів (конференції) трудового колективу.

Тема 2. Колективні договори та угоди. Правове регулювання зайнятості та працевлаштування

***Мета:** формування уявлення у студентів про сутність колективних договорів та угод; можливостей проводити аналіз сучасного законодавства щодо здійснення державної політики у сфері зайнятості; вміння виявляти специфіку категорій «зайнятість», «повна зайнятість», «неповна зайнятість», «безробітні», «безробіття», «часткове безробіття».*

План:

1. Правові засади розробки, укладення та виконання колективних договорів і угод.
2. Колективний договір.
3. Поняття, види, сторони та зміст угод.
4. Законодавство про зайнятість та основні принципи державної політики у сфері зайнятості населення.
5. Поняття «зайнятість», «повна зайнятість», «неповна зайнятість», «безробітні», «безробіття», «часткове безробіття».
6. Правове регулювання вивільнення та працевлаштування.

Основні нормативні акти:

1. Всеобщая декларация прав человека: Принята и провозглашена резолюцией 217 А (III) Генеральной Ассамблеи от 10 декабря 1948 г. // Международные акты о правах человека: Сб. документов. – М.: НОРМА – ИНФРА. М., 1998. – С. 39 –43.
2. Кодекс законів про працю України: Затв. Законом України від 10.12.1971 р. (із змін. та доп.) //Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до №50. – Ст.375.

3. Конвенція МОП №135 про захист прав представників працівників на підприємстві і можливостях, що їм надаються 1971 р. //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965 – 1999. Т.ІІ. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.962 – 964.
4. Конвенція МОП №154 про сприяння колективним переговорам 1981 р. //Конвенції та рекомендації МОП, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Т.ІІ. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.1180 – 1183.
5. Конвенція МОП №168 про сприяння зайнятості та захист від безробіття 1988 р. //Конвенції та рекомендації, прийняті Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Т.ІІ. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.1373 – 1384.
6. Конвенція МОП №98 про застосування принципів права на організацію та на ведення колективних переговорів 1949 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1956. – №7. – Ст.123.
7. Конвенція про захист прав людини і основних свобод від 4 листопада 1950 р.: Офіц. переклад МЗС України та Української правничої фундації. – К.: УПФ, 1998. – 31 с.
8. Конституція України. Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. із змінами внесеними згідно із Законом України від 18.12.2004 р.// Відомості Верховної Ради України. – 1996. – №30. – Ст. 141.
9. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 8 вересня 2005 р. //Відомості Верховної Ради України. – 2005. – №52. – Ст.561.
- 10.Про зайнятість населення: Закон України від 5 липня 2012 року // ВВР. – 2013. – №24. – Ст.243.
- 11.Про засади запобігання та протидії корупції : Закон України від 11.06.2009 р. // Офіц. вісн. України. – 2009. – № 53. – Ст. 15 – 25.

12. Про затвердження Загальнодержавної програми адаптації законодавства до законодавства Європейського Союзу: Закон України від 18 березня 2004 р. // [Електрон. ресурс] – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1629-15>.
13. Про колективні договори і угоди : Закон України від 01.07.1993 р. // Відом. Верхов. Ради України. – 1993. – №36. – Ст. 361. – Із змін.
14. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності. Закон України від 22 червня 2012 р. // ВВР. – 2013. – № 22. – Ст.216.
15. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – №45. – Ст.397.
16. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої): Закон України від 14 вересня 2006 року // Урядовий кур'єр. – 10 жовтня 2006 року.
17. Про розвиток соціального діалогу в Україні : [Указ Президента України від 29.12.2005 р.] // Уряд. кур'єр. – 2006. – 25 січ.
18. Проект Трудового кодексу України № 1108 в ред. від 10.12.2009 р. // [Електрон. ресурс] – Режим доступу : http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/ed_2009_12_10/an/3/JF0US00W.
19. Рішення КС України у справі за конституційним зверненням Вільної профспілки працівників метрополітенів України щодо офіційного тлумачення поняття "професійна спілка, що діє на підприємстві, в установі, організації", використаного в абз. 6 ч. 1 ст. 43-1 КЗпП України (справа про профспілку, що діє на підприємстві) від 29.10.1998 р., № 14-рп // Офіц. вісн. України від 26.11.98. – 1998. – № 45. – Ст. 1675.

Основна література:

1. Болотіна Н. Б. Трудове право України : [підручник] / Н. Б. Болотіна. – 5-те вид., перероб. і доп. – К. : Знання, 2008. – 860 с.
2. Законодавство України про працю / Упоряд. І.В. Зуб. – 4-те вид., допов. – К.: А.С.К., 2006. – 304с.
3. Кодекс законів про працю України з постатейними матеріалами. – К.: Юрінком Інтер. – 2006. – 1200 с.
4. Кодекс законів про працю України: Науково-практичний коментар / [І. В. Арістова, В. В. Безусий, С. О. Бондар та ін.]; за ред. О. О. Погрібного, М. І. Іншина, І. М. Шопіної. – К.: Правова єдність, 2009. – 456 с.
5. Кодекс законів про працю України: Науково-практичний коментар. – Харків: Консум, 2003. – 832 с.
6. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Ротань В.Г., Зуб І.В., Сонін О.Є. – К.: Атіка, 2008. – 680 с.
7. Права людини: Міжнародні договори України, декларації, документи / Упоряд. Ю.К. Качуренко. – К.: Наук. Думка, 2000. – 199с.
8. Словарь по трудовому праву / отв. ред. Ю. П. Орловский. – М. : Изд-во БЕК, 1998. – 600 с.
9. Трудове право України: Академічний курс: Підручник /А.Ю. Бабаскін, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана та ін.; За заг. ред. Н.М. Хуторян. – К.: Видавництво А.С.К., 2004. – 608 с.
10. Трудове право України: Практикум: Навчальний посібник // За ред. Пилипенка П.Д. – К.: Видавничий дім «Ін Юре», 2008. – 344 с.

Додаткова література:

1. Андрющенко А. Суб'єкти, предмет, моделі соціально-партнерських відносин у сфері праці / А. Андрющенко, І. Дубровський // Бюл. Нац. служби посередництва і примирення. – 2005. – № 3. – С. 42 – 51.
2. Білоус Ю. Колективний договір – важлива форма соціального партнерства та захисту трудових прав найманих працівників / Ю. Білоус

// Бюл. Нац. служби посередництва і примирення. – 2007. – № 3. – С. 26 – 30.

3. Бурак В. Я. Соціальне партнерство в Україні: проблеми становлення / В. Я. Бурак // Проблеми державотворення і захисту прав людини: [матер. III регіон. наук. конф. (лютий 1997 р.)]. – Л. : Львів. держ. ун-т ім. І. Франка. – 1997. – С. 184 – 187.
4. Гончарова Г. С. Плюралізм профспілок і трудові відносини: вирішення питань на практиці / Г.С. Гончарова // Право України. – 1999. – №10. – С. 30 – 33.
5. Деркач О. В. Недоліки сучасного колективно-договірного регулювання оплати праці / О.В. Деркач // Економіка. Фінанси. Право. – 2007. – № 6. – С. 25-26.
6. Жернаков В. В. Договірне регулювання соціально-трудоових відносин / В.В. Жернаков // Вісн. Акад. прав. наук України. – 2000. – № 4. – С. 227 – 238.
7. Заржицький О. Працевлаштування іноземців та осіб без громадянства в Україні / О. Заржицький, Р. Бандуристий // Право України. – 2007. – № 3. – С. 40-44.
8. Заржицький О. Соціальне партнерство у соціально-трудоових відносинах / О. Заржицький // Право України. – 2000. – № 11. – С. 53 – 55.
9. Золотухіна Л. О. Договірні форми реалізації соціально-економічних прав та інтересів працівників в Україні: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Л. О. Золотухіна. – Харків, 2007. – 20 с.
10. Іоннікова І. Правові гарантії при вивільненні працівників: шлях до вдосконалення / І. Іоннікова // Право України. – 2007. – № 2. – С. 73-77.
11. Колективні трудові спори / За ред. В.М.Руденка. – К.: Юрінком Інтер. – 2006. – 384 с.
12. Колективно-договірне регулювання соціально-трудоових відносин у

вищих навчальних закладах III-IV рівнів акредитації : моногр. / О. М. Ярошенко, Г. С. Гончарова, С. О. Сільченко, Ф. А. Цесарський ; за ред. О. М. Ярошенка ; МОН України, Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого. – Х. : Право, 2009. – 240 с.

13. Прокопенко В. І. Закон України «Про зайнятість населення»: проблеми застосування / В. І. Прокопенко // Юридична України. – 2009. – № 8. – С. 71 – 74.
14. Українець С. Соціальне партнерство в Україні: перспективи законодавчого регулювання / С. Українець // Україна: Аспекти праці. – 1998. – № 2. – С. 22 – 25.
15. Чанишева Г. Колективні трудові відносини за проектом Трудового кодексу України / Г. Чанишева // Право України. – 2009. – № 3. – С. 28 – 52.
16. Клочай Н. Колективний договір: особливості, переваги, правове регулювання / Н. Клочай // Юрид. жур. – 2005. – № 7. – С. 78 – 82.
17. Комарницький В. І. Правова природа соціального партнерства на державному та низовому рівнях / В. І. Комарницький // Держава і право : [зб. наук. пр. : Юрид. і політ. науки. – Вип. 12]. – К. : Ін-т держ. і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2001. – С. 268 – 275.
18. Трунова Г. А. Правове регулювання соціального партнерства в Україні : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Г.А. Трунова. – Х., 2008. – 20 с.
19. Трюхан О. А. Організаційно-правові форми соціального діалогу у сфері праці : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / О.А. Трюхан. – О., 2006. – 20 с.

Методичні рекомендації:

У **першому питанні** студенту необхідно ознайомитися із Законом України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993р., а також розділом 2 «Колективний договір» КЗпП України. Проаналізувати їх зміст.

У **другому питанні та третьому питаннях** слід звернути увагу на поняття колективного договору та характеристику його сторін. Визначити сферу укладання колективного договору та порядок його укладання. Зрозуміти зміст колективного договору та його структуру, а також взаємні права та обов'язки сторін щодо врегулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин. З'ясувати процедуру колективних переговорів. Порядок вирішення розбіжностей, що виникають під час ведення колективних переговорів. Строк чинності колективного договору. Звернути увагу на реалізацію колективного договору та контроль за його виконанням. Відповідальність за порушення колективного договору.

При розкритті **четвертого питання** студент повинен проаналізувати Закон України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року. Звернути увагу на розділ II Закону «Про зайнятість населення». Зокрема, державна політика зайнятості населення базується на принципах: 1) пріоритетності забезпечення повної, продуктивної та вільно обраної зайнятості в процесі реалізації активної соціально-економічної політики держави; 2) відповідальності держави за формування та реалізацію політики у сфері зайнятості населення; 3) забезпечення рівних можливостей населення у реалізації конституційного права на працю; 4) сприяння ефективному використанню трудового потенціалу та забезпечення соціального захисту населення від безробіття (ст.15 Закону).

У **п'ятому питанні** слід проаналізувати співвідношення таких понять, як «зайнятість» - не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу

(заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно; «повна зайнятість» – зайнятість працівника за нормою робочого часу, передбаченою згідно із законодавством, колективним або трудовим договором; «неповна зайнятість» – зайнятість працівника на умовах робочого часу, що менший від норми часу, передбаченої законодавством, і може встановлюватися за договором між працівником і роботодавцем з оплатою праці пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку; «безробітний» – особа віком від 15 до 70 років, яка через відсутність роботи не має заробітку або інших передбачених законодавством доходів як джерела існування, готова та здатна приступити до роботи; «безробіття» – соціально-економічне явище, за якого частина осіб не має змоги реалізувати своє право на працю та отримання заробітної плати (винагороди) як джерела існування; «часткове безробіття» – вимушене тимчасове скорочення передбаченої законодавством тривалості робочого часу у зв'язку із зупиненням (скороченням) виробництва продукції з причин економічного, технологічного і структурного характеру без припинення трудових відносин.

У шостому питанні необхідно звернути увагу на підстави вивільнення працівників, які передбачені у КЗпП України та сутність працевлаштування, тобто це комплекс правових, економічних та організаційних заходів, спрямованих на забезпечення реалізації права особи на працю.

Практичні завдання:

Завдання 1. На приватному підприємстві «Озон» немає колективного договору. На вимогу працівників укласти такий договір, директор підприємства заявив, що колективний договір не може бути укладений із-

за відсутності на підприємстві профспілкової організації. Чи правомірна заява директора підприємства? Хто може бути сторонами колективного договору? Чи передбачена відповідальність за ухилення від укладення трудового договору?

Завдання 2. На новоствореному підприємстві робота щодо укладення колективного договору не була проведена своєчасно, у зв'язку з цим, колективний договір не було укладено. Завідувач відділу Рудан подав заяву про надання йому щорічної відпустки, при цьому він вимагав, щоб крім основної відпустки йому була надана додаткова, оскільки йому встановлений ненормований робочий день. Але у відділі кадрів йому відмовили в наданні додаткової відпустки, посилаючись на відсутність документа, що визначає конкретну тривалість такої відпустки.

Дайте правову оцінку цій ситуації.

Завдання 3. Директор авторемонтного підприємства і голова профспілкового комітету склали і підписали колективний договір, після чого наказом по підприємству було оголошено про набрання його чинності.

Чи правомірні дії директора і голови профкому автопідприємства? Який порядок укладення колективного договору?

Завдання 4. У процесі обговорення проекту колективного договору, що був підготовлений робочою комісією, в яку входили представники двох первинних профспілкових організацій підприємства, виникли розбіжності. Представники однієї профспілкової організації відмовились від підписання указанного проекту у зв'язку з тим, що у ньому не були враховані їх пропозиції. Вони виступили з вимогою щодо проведення з ними окремих переговорів представників роботодавця.

Визначте порядок вирішення розбіжностей, які виникають під час укладення колективного договору. Розкрийте порядок укладення колективного договору.

Завдання 5. У відповідності з колективним договором шахтоуправління взяло на себе зобов'язання щодо забезпечення працівників безкоштовним паливом. Коли робітник Хоменко звернувся з проханням про надання йому палива, керівник підприємства відмовив йому в цьому. Відмова була аргументована тим, що Хоменко не приймав участі у процедурі прийняття колективного договору, бо приступив до роботи вже після його підписання, а крім того він не є членом профспілки. Хоменко звернувся за консультацією.

У відповідності з чинним законодавством про працю проаналізуйте ситуацію, що склалася, та дайте юридичну консультацію. Розкрийте зміст колективного договору згідно із КЗпП та Законом України «Про колективні договори та угоди».

Завдання для індивідуальної роботи:

1. Становлення та розвиток соціального партнерства в Україні.
2. Генеральна угода – основний акт соціального партнерства в Україні.
3. Міжнародні стандарти у сфері зайнятості населення та працевлаштування.
4. Державні гарантії прав на вибір професії і виду діяльності.

Теми для самостійного вивчення:

1. Поняття та організаційно-правові форми соціального партнерства в Україні.
2. Колективні переговори, поняття та порядок проведення.
3. Поняття та сторони угод соціального партнерства.
4. Види та зміст угод соціального партнерства.
5. Суб'єкти соціального партнерства в Україні.

6. Соціальний діалог та соціальне партнерство.
7. Загальні та спеціальні організаційно-правові форми працевлаштування.

Контрольні запитання та завдання:

1. Дайте визначення поняття «соціальне партнерство».
2. Які принципи соціального партнерства?
3. Які форми соціального партнерства?
4. Дайте визначення поняття «колективний договір»
5. Хто є сторонами колективного договору?
6. Чи є обов'язковим укладення колективного договору?
7. Що таке колективні переговори та як вони проводяться?
8. Який порядок укладення колективного договору?
9. Як проводиться реєстрація колективних договорів?
10. Які умови складають зміст колективного договору?
11. Як співвідносяться трудове законодавство і колективні договори, угоди, трудові договори?
12. Дайте визначення понять «колективні угоди».
13. Які види та сторони колективних угод?
14. Розкрийте зміст колективних угод.
15. Хто здійснює контроль за виконанням колективних договорів та угод?
16. Яка відповідальність існує за порушення законодавства про колективні договори та угоди?

Тема 3. Трудовий договір

***Мета:** формування уявлення студентів про сутність, зміст та форму трудового договору, вміння відрізняти трудовий договір від інших*

видів угод, навичок щодо здійснення порядку прийняття, зміни та припинення трудових відносин.

План:

- 1.Поняття, значення та сторони трудового договору.
- 2.Порядок, форма та зміст укладення трудового договору.
- 3.Випробування при прийнятті на роботу.
- 4.Види трудових договорів, їх загальна характеристика.
- 5.Поняття, види та умови переведень працівників на іншу роботу.
- 6.Поняття і порядок зміни істотних умов праці.
- 7.Поняття та підстави припинення трудового договору.
- 8.Припинення трудового договору за взаємним волевиявленням сторін.
- 9.Припинення трудового договору з ініціативи органів, які не є його стороною, та інші підстави припинення трудового договору за ст. 36 КЗпП.
- 10.Розірвання трудового договору з ініціативи працівника.
- 11.Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.

Основні нормативні акти:

1. Кодекс законів про працю України: Затв. Законом України від 10.12.1971 р. (із змін. та доп.) //Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до №50. – Ст.375.
2. Конвенція МОП №111 про дискримінацію в галузі праці і занять 1958 р. //Відомості Верховної Ради УРСР. – 1961. – №46. – Ст.513.
3. Конвенція МОП №138 про мінімальний вік для прийому на роботу 1973 р. //Конвенції та рекомендації, прийняті Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Т.ІІ. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.988-994.

4. Конвенція МОП №156 про рівні ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками 1981 р. //Відомості Верховної Ради України. – 1999. – №51. – Ст.452.
5. Конституція України. Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. із змінами внесеними згідно із Законом України від 18.12.2004 р.// Відомості Верховної Ради України. – 1996. – №30. – Ст. 141.
6. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах: Принят и открыт для подписания, ратификации и присоединения резолюцией 2200 А (III) Генеральной Ассамблеи от 16 декабря 1966 г. // Международные акты о правах человека. Сб. документов. – М.: НОРМА – ИНФРА. М., 1998. – С. 44 – 52.
7. О применении судами законодательства, регулирующего заключение, изменение и прекращение трудового договора : [пост. Пленума Верхов. Суда СССР от 26.04.1984 г., № 3] // Бюл. Верхов. Суда СССР. – 1988. – № 3. – Ст. 11. – С измен.
8. Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини: Закон України від 23 лютого 2006 р. №3477-IV //Урядовий кур'єр. – 30 березня 2006 року.
9. Про відпустку: Закон України від 15 листопада 1996 р. //Відомості Верховної Ради України. – 1997. – №2. – Ст.4.
- 10.Про державну службу: Закон України від 17 листопада 2011 р.// ВВР, 2012. – № 26. – Ст.273.
- 11.Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 8 вересня 2005 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2005. - №52. – Ст.561.
- 12.Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: Закон України від 9 липня 2003 р. // ВВР. – 2003. – №№ 49-51. – Ст. 376.

13. Про зайнятість населення: Закон України від 5 липня 2012 року // ВВР. – 2013. – №24. – Ст.243.
14. Про засади запобігання та протидії корупції : Закон України від 11.06.2009 р. // Офіц. вісн. України. – 2009. – № 53. – Ст. 15 – 25.
15. Про затвердження Загальнодержавної програми адаптації законодавства до законодавства Європейського Союзу: Закон України від 18 березня 2004 р. // [Електрон. ресурс] – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1629-15>.
16. Про затвердження переліку професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним медичним оглядам, порядку проведення цих оглядів та видачі особистих медичних книжок : [наказ М-ва охорони здоров'я України від 23.07.2002 р., № 280, затв. пост. КМУ від 23.05.2001 р., № 559] // Офіц. вісн. України. – 2001. – № 21. – Ст. 950.
17. Про затвердження Порядку надання робочих місць для проходження учнями, слухачами професійно-технічних навчальних закладів виробничого навчання та виробничої практики : [пост. КМУ від 07.06.1999 р., № 992] // Офіц. вісн. України. – 1999. – № 23. – Ст. 1057.
18. Про затвердження Порядку проведення обов'язкових попередніх та психіатричних оглядів і Переліку медичних психіатричних протипоказань щодо виконання окремих видів діяльності (робіт, професій, служби), що можуть становити безпосередню небезпеку для особи, яка проводить цю діяльність, або оточуючих : [пост. КМУ від 27.09.2000 р., № 1465] // Офіц. вісн. України. – 2000. – № 39. – Ст. 1656.
19. Про затвердження Порядку укладення договору про стажування студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів на підприємствах, в установах та організаціях і Типової форми договору про стажування студентів вищих та учнів професійно-

- технічних навчальних закладів на підприємствах, в установах та організаціях: Постанова Кабінету Міністрів від 16 січня 2013 р., № 20 // [Електрон. ресурс] – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/20-2013-п>.
20. Про місцеве самоврядування в Україні : Закон України від 21.05.1997 р. // Відом. Верхов. Ради України. – 1997. – № 24. – Ст. 170. – Із змін.
21. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 р. // Відом. Верхов. Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121. – Із змін.
22. Про практику розгляду судами трудових спорів : [пост. Пленуму Верхов. Суду України від 06.11.1992 р., № 9] // Пост. Пленуму Верхов. Суду України (1963 — 2000) : Офіц. вид. : У 2-х т. / За заг. ред. В. Ф. Бойка. — К. : вид-во А.С.К., 2000. – Т. 1 : Роз'яснення Пленуму Верхов. Суду України із загальних питань судової діяльності. – Т. 2 : Роз'яснення Пленуму Верховного Суду у цивільних справах. – 328 с.
23. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої): Закон України від 14 вересня 2006 року // Урядовий кур'єр. – 10 жовтня 2006 року.
24. Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій : [постанова КМУ від 03.04.1993 р., № 245] // Зак-во України про працю : зб. норм. актів : У 3-х кн. / упоряд. і наук. ред. В. Вакуленко. – К. : Істина, 1999. – Кн. 1 : Загальні положення. Зайнятість та працевлаштування громадян. Трудовий договір. Підготовка та підвищення кваліфікації працівників : [станом на 25.05.1999 р.]. – 704 с.
25. Про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій : [положення, затв. наказом М-ва праці України від 28.06.1993 р., № 43] // Законодавство України про працю : зб. норм. актів : У 3-х кн. / упоряд. і наук. ред. В. Вакуленко. – К. : Істина, 1999. – Кн. 1 : Загальні положення. Зайнятість та

працевлаштування громадян. Трудовий договір. Підготовка та підвищення кваліфікації працівників : [станом на 25.05.1999 р.]. – 704 с.

26. Проект Трудового кодексу України № 1108 в ред. від 10.12.2009 р. // [Електрон. ресурс] – Режим доступу : http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/ed_2009_12_10/an/3/JF0US00W.

Основна література:

1. Болотіна Н. Б. Трудове право України : [підручник] / Н. Б. Болотіна. – 5-те вид., перероб. і доп. – К. : Знання, 2008. – 860 с.
2. Законодавство України про працю / Упоряд. І.В. Зуб. – 4-те вид., допов. – К.: А.С.К., 2006. – 304с.
3. Кодекс законів про працю України з постатейними матеріалами. – К.: Юрінком Інтер. – 2006. – 1200 с.
4. Кодекс законів про працю України: Науково-практичний коментар / [І. В. Арістова, В. В. Безусий, С. О. Бондар та ін.]; за ред. О. О. Погрібного, М. І. Іншина, І. М. Шопіної. – К.: Правова єдність, 2009. – 456 с
5. Кодекс законів про працю України: Науково-практичний коментар. — Харків: Консум, 2003. – 832 с.
6. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Ротань В.Г., Зуб І.В., Сонін О.Є. – К.: Атіка, 2008. – 680 с.
7. Права людини: Міжнародні договори України, декларації, документи / Упоряд. Ю.К. Качуренко. – К.: Наук. Думка, 2000. – 199с.
8. Словарь по трудовому праву / отв. ред. Ю. П. Орловский. – М. : Изд-во БЕК, 1998. – 600 с.

9. Трудове право України: Академічний курс: Підручник /А.Ю. Бабаскін, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана та ін.; За заг. ред. Н.М. Хуторян. – К.: Видавництво А.С.К., 2004. – 608 с.
10. Трудове право України: Практикум: Навчальний посібник // За ред. Пилипенка П.Д. – К.: Видавничий дім «Ін Юре», 2008. – 344 с.

Додаткова література:

1. Андрушко А. Огляд судової практики вирішення трудових спорів при звільненні працівників за п. ст. 40 КЗпП України / А. Андрушко, А. В. Андрушко // Право України. – 2007. – № 11. – С. 85-89.
2. Беркута Н. Види трудових договорів та їх регулювання у законодавстві про працю / Н. Беркута // Право України. – 2006. – № 12. – С. 59-61.
3. Болотіна Н.Б. Трудовий договір за законодавством України. / Н.Б. Болотіна. – К. : Вид. Паливода А.В., 2002. – 124с.
4. Бондаренко Э. М. Трудовой договор как основание возникновения правоотношения / Э. М. Бондаренко. – СПб. : Юрид. центр Пресс, 2004. – 226 с.
5. Бугров Л. Ю. О способах изменения трудового договора / Л. Ю. Бугров // Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю та соціальне забезпечення : [тези доп. і наук. повідомлень учасн. міжнар. наук. практ. конф., м. Харків, 22-23 квіт. 2009 р.] / за ред. В. В. Жернакова. – Х. : Нац. юрид. акад. України, 2009. – С. 16 – 26.
6. Веренич Н. В. Особливості правового регулювання праці за сумісництвом та суміщенням професій (посад): дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Веренич Н. В. – Х., 2003. – 174 с.
7. Головань Т. Г. Сумісництво та суміщення професій (посад) в трудовому праві : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец.

- 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Т. Г. Головань. – Х., 2007. – 20 с.
8. Данилюк О. Зміна умов трудового договору: порівняльний аналіз законодавства України та Російської Федерації / О. Данилюк // Право України. – 2004. – № 9. – С.34 – 37.
9. Демин В. Работа по совместительству / В. Демин // Бухгалтер. – 2000. – №15. – С. 19 – 21.
- 10.Киселев И. Я. Сравнительное и международное право : учеб. для вузов / И. Я. Киселев. – М. : Дело, 1999. – 728 с.
- 11.Лазор В. В. Теоретические и социальные аспекты сущности трудового договора и порядок разрешения споров при невыполнении его условий / В. В. Лазор. – Луганськ : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2002. – 250 с.
- 12.Лушников А. М. Договоры в сфере семьи, труда и социального обеспечения (цивилистическое исследование) : учеб. пособ. / А. М. Лушников, М. В. Лушникова, Н. Н. Тарусина. – Ярославль : ЯрГУ, 2008. – 432 с.
- 13.Неумивайченко Н. М. Особливості виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин державних службовців: дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Н. М. Неумивайченко. – Х., – 2002. – 220 с.
- 14.Пилипенко П. Д. Кодифікація трудового законодавства України: стан та перспективи: [матер. наук.-практ. конф.; Запоріжжя, 25-26 черв. 2004 р.] / за заг. ред. В. С. Венедиктова. – Х. : Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2004. – 340 с.
- 15.Пилипенко П. Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин / П. Д. Пилипенко. – К. : Т-во “Знання”, КОО, 2003. – 146 с.
- 16.Юшко А. М. Переведення на іншу роботу : автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 „Трудове право; право соціального забезпечення” / А. М. Юшко. – Х., 2002. – 20 с.

Методичні рекомендації:

Вивчаючи **перше та друге** питання студенту слід з'ясувати порядок укладання трудового договору та його форму. Розглянути випадки, коли додержання письмової форми трудового договору є обов'язковим. Строки трудового договору.

Розглядаючи **третє питання** необхідно знати, що при укладенні трудового договору може бути обумовлене випробування, яке має відповідні правові наслідки. Студент повинен засвоїти поняття – строки і результати випробування, а також коло осіб, щодо яких не може встановлюватися випробування.

У **четвертому питанні** студенту необхідно ознайомитися з видами трудових договорів, які класифікуються за різними критеріями. Слід звернути увагу на трудові договори, які найчастіше зустрічаються у юридичній практиці, зокрема, контракт; трудовий договір про сумісництво; про суміщення; з молодим спеціалістом; про сезонну роботу; про тимчасову роботу; про надомну роботу тощо.

Готуючись до **п'ятого, шостого питання** студент повинен знати види переведень на іншу роботу працівників й умови їх здійснення, відрізнити їх від переміщень та зміни істотних умов праці. Особлива увага має бути звернута на правові наслідки переведення, переміщення та зміни істотних умов праці.

З **сьомого по дванадцяте питання** студент повинен з'ясувати та проаналізувати підстави припинення й розірвання трудового договору. Специфіка більшості з них розкривається у судовій практиці (Постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9, «Про практику розгляду судами трудових спорів»). Студент повинен засвоїти випадки, при яких розірвання трудового договору можливе лише за попередньою згодою профспілкового органу, а також порядок одержання

такої згоди. Чітко знати порядок оформлення звільнення з роботи, здійснення розрахунку. Порядок заповнення трудових книжок та їх видачу.

Практичні завдання:

Завдання 1. Денисенко був прийнятий на роботу в конструкторське бюро інженером-конструктором з випробувальним строком один місяць. За два дні до закінчення цього строку його попередили у відділі кадрів, що випробувальний строк йому продовжили ще на місяць, а через тиждень він був звільнений, як такий, що не витримав випробування. Денисенко звернувся з позовом до суду про поновлення на роботі.

Яке рішення має винести суд?

Завдання 2. Директором ТОВ «Орізон» Власенком було відмовлено в прийнятті на роботу на посаду касира громадянці Шовковій, оскільки її сестра на цьому ж підприємстві працює головним бухгалтером.

Чи правомірні дії директора ТОВ «Орізон»?

Завдання 3. Навесні директор Фабрики іграшок уклав договір із Семеновим щодо упорядкування ділянки біля прохідної фабрики та озеленення дитячого майданчика з оплатою робіт після їх закінчення. При отриманні розрахунку за проведену роботу, Семенов крім обумовленої винагороди за працю, попросив виплатити компенсацію за невикористану відпустку як тимчасовий працівник.

Чи правомірні вимоги Семенова? Відповідь обґрунтуйте.

Завдання 4. Демиденко був прийнятий на роботу в АТЗТ муляром для ремонту приміщення клубу. Він відпрацював три місяці і був звільнений з роботи у зв'язку із закінченням ремонту. Розрахунок з ним проведено за розцінками робітників будівництва. В оплаті за невикористану відпустку й у виплаті вихідної допомоги йому було відмовлено, бо, на думку керівництва АТЗТ, він працював за договором підяду, а не за трудовим договором. Демиденко заперечував посилаючись на те, що працював за завданнями і керівництвом виконроба

як будівельний робітник і розрахунок з ним проведено за розцінками для будівельних робітників.

Який договір було укладено у даному випадку? Які особливості у правовому регулюванні оплати праці при подібних обставинах?

Завдання 5. До проектного інституту 25 лютого був прийнятий на роботу інженер Кисіль, 15 квітня того ж року він був попереджений про звільнення з роботи як працівник, який не витримав випробування. Кисіль заперечував на тій підставі, що у наказі про прийняття його на роботу не було нічого вказано про випробування. Але 15 квітня його було звільнено з роботи без згоди профспілкового комітету і без виплати вихідної допомоги. Чи можна вважати Кисіля прийнятим на роботу з випробуванням? Яке рішення повинно бути прийнято за скаргою Кисіля?

Завдання 6. Працівник Волков був прийнятий за договором на тимчасову роботу строком на 1,5 місяці. Згодом з'ясувалась необхідність продовжувати роботу, й з ним було укладено трудовий договір ще на 1 місяць. Фактично робота тривала 2 місяці і 21 день. При звільненні Волков вимагав провести з ним розрахунок як з постійним працівником. Керівництво заперечувало.

Як вирішити справу? Відповідь обґрунтуйте.

Завдання 7. При розгляді трудового спору з приводу звільнення з роботи слюсаря Пружини було виявлено, що прийняття його на роботу не було оформлено належним чином, зокрема, не було видано наказу чи розпорядження.

Чи повинен роботодавець нести відповідальність за порушення вимог трудового законодавства? Які гарантії має працівник при прийнятті на роботу?

Завдання 8. Іванов був прийнятий у автогосподарство водієм і за ним була закріплена легкова автомашина. Але згодом, наказом по автогосподарству, Іванова було переведено для роботи на автобусі. При

цьому режим роботи та заробітна плата залишились без зміни. Та Іванов відмовився працювати на автобусі. Вважаючи, що таке переведення можливе тільки за його згодою, він вирішив звернутися до суду за захистом свого порушеного права й вимагати поновлення на попередній роботі.

Які правила переведення на іншу роботу? Чи було порушення прав працівника Іванова? Відповідь обґрунтуйте.

Завдання 9. Магазин «Продтовари» перейшов у приватну власність. Новим власником магазину було звільнено трьох працівників, які на його думку неналежним чином обслуговували покупців, на їх місце були прийняті інші продавці.

Чи правомірні дії власника магазину?

Завдання 10. Самчук працював оператором газових печей на хлібокомбінаті. У зв'язку із захворюванням, МСЕК призначила йому третю групу інвалідності та рекомендувала змінити роботу. Згідно із рекомендацією МСЕК, директор хлібокомбінату перевів Самчука на роботу безпосередньо до цеху робітником по укладці хліба. Самчук заперечував проти такого переведення.

Чи допущені які-небудь порушення при переведенні Самчука на іншу роботу?

Завдання 11. Слюсар пивзаводу Майстренко вчинив дрібне розкрадання 3-х пляшок пива і був затриманий працівником охорони. На підставі пояснення Майстренка та доповідної записки начальника охорони, директор заводу видав наказ про звільнення Майстренка за п. 8 ст. 40 КЗпП України без звернення до профспілкового комітету за згодою на звільнення.

Чи правильно звільнений Майстренко? Які правила розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця?

Завдання 12. Профспілкове бюро бухгалтерії підприємства та збори працівників бухгалтерії ухвалили рішення про звільнення бухгалтера

Снігової за неуживчивий характер та постійні сварки з колегами. Директор підприємства видав наказ про звільнення Снігової на вимогу профспілкового органу згідно ст. 45 КЗпП. Снігова не погодилася зі звільненням і звернулася до суду з заявою про поновлення на роботі.

Які гарантії установлені законодавством для захисту працівників від незаконного звільнення? Охарактеризуйте види і порядок розірвання трудового договору з ініціативи третіх осіб. Яке рішення ухвалить суд за заявою Снігової?

Завдання 13. Крилову прийняли на роботу заступником завідувача міським відділом соціального захисту населення. Раніше цю посаду займала інша працівниця, яку обрали секретарем обкому профспілки працівників державних установ.

Чи можна потім звільнити Крилову з роботи для того, щоб секретар обкому профспілки, коли скінчиться строк її повноважень, змогла повернутися на попередню посаду?

Завдання 14. У зв'язку з переїздом на нове місце проживання, бухгалтер Халимон 20 травня подала заяву про звільнення за власним бажанням. Директор підприємства звільнив її після закінчення двох тижнів з моменту дня подання заяви.

Який установлено порядок звільнення за особистим бажанням працівника? Чи законне рішення директора?

Завдання 15. Наказом по механічному заводу Смирнов 1 червня був прийнятий на роботу слюсарем до інструментального цеху з місячним випробувальним строком. 10 червня він учинив прогул без поважної причини, про що директоріві заводу стало відомо 11 червня.

15 червня Смирнова було звільнено із заводу, як такого що не витримав випробування (ст. 28 КЗпП) без згоди профспілкового комітету. При цьому у якості причини (мотиву) звільнення був учинений ним прогул. Трудову книжку Смирнову видали 16 червня.

Які порушення допущено директором в даному випадку? Яке рішення повинен прийняти орган по розгляду трудових спорів при зверненні Смирнова із заявою про поновлення на роботі? Укажіть посилання на нормативні джерела.

Завдання 16. У зв'язку зі зменшенням обсягу роботи постало питання про скорочення одного економіста відділу постачання заводу. У якості кандидатів на звільнення були представлені Сергієнко та Анікіна, які мали однакову кваліфікацію. Сергієнко має двох малолітніх дітей, її чоловік працює. Анікіна утримує 60-річну матір, інших членів сім'ї немає.

Вирішіть, хто з них має переважне право залишитися на роботі? Який порядок вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці?

Завдання 17. Працівник заводу Симоненко за хуліганські дії був затриманий міліцією і через два тижні був засуджений до 2 років позбавлення волі умовно. Коли Симоненко прийшов на завод, то дізнався, що його звільнили за прогул згідно ст. 40 п. 4 КЗпП.

Які підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця? Чи правильно було звільнено Симоненка?

Завдання 18. Директор машинобудівного заводу видав наказ про переведення п'ятьох слюсарів інструментального цеху на три дні на розгрузку залізничного вагону із сировиною з метою запобігання простою технологічного оснащення. Він також розпорядився перемістити економіста Свиридова з механічного цеху №1 в механічний цех №2 з тим же посадовим окладом. Працівники відмовилися виконати наказ директора, вважаючи, що переводи і переміщення повинні відбуватися за їх згодою, а вони її не надавали. Директор видав новий наказ, у якому оголосив кожному з них догану за порушення трудової дисципліни.

Охарактеризуйте сутність та види переведення. У якому порядку відбувається переведення? Чим відрізняється переведення від переміщення? Чи законні накази директора?

Завдання 19. Електрозварювальник малого підприємства Харитонов у зв'язку із незабезпеченням спецодягом, систематичним залученням до надурочних робіт 15 червня подав заяву про звільнення з 16 червня за власним бажанням з виплатою вихідної допомоги у розмірі тримісячного середнього заробітку. Директор малого підприємства звільнив Харитонова після двотижневого відпрацювання з дня подачі заяви і без виплати вихідної допомоги.

У якому порядку відбувається звільнення за власним бажанням? У яких випадках і в якому розмірі виплачується вихідна допомога? Чи законні дії директора?

Завдання 20. Працівник заводу Нікітенко за систематичну появу на роботі у стані алкогольного сп'яніння був звільнений згідно ст. 40 п.7 КЗпП України без звернення до профспілки за отриманням попередньої згоди на звільнення. Нікітенко звернувся до суду із заявою про поновлення на роботі, оскільки вважав своє звільнення незаконним.

Які гарантії встановлені законодавством для захисту працівників від незаконних звільнень? У якому порядку відбувається розгляд клопотання роботодавця про отримання згоди на звільнення працівника? У яких випадках відбувається звільнення працівника за ініціативою роботодавця без попередньої згоди профспілкового органу?

Завдання 21. Економіст Барак подав заяву про звільнення з роботи 14 червня. 26 червня того ж року, коли наказ про його звільнення був підготовлений, Барак передумав звільнитися й подав ще одну заяву про скасування його заяви від 14 червня. Але цю нову заяву керівництво не задовольнило, посилаючись на те, що на місце Барака було запрошено в порядку переведення іншого працівника. 28 червня Барака було звільнено.

Вважаючи, що його право на працю було порушене, Барак звернувся до суду з позовом про поновлення на роботі.

Яке рішення повинен прийняти суд?

Завдання 22. Працівник складу Гапен за 30 хвилин до закінчення робочого дня перебував у нетверезому стані. Наступного дня Гапен був недопущений до роботи, а матеріали про його звільнення з роботи за появу на роботі в нетверезому стані було передано до профкому для погодження.

Яке рішення повинен прийняти профком? Який порядок розірвання трудових відносин за ст. 40 п. 7 КЗпП України?

Завдання 23. Складіть зразок наказу про тимчасове переведення працівників на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором для ліквідації наслідків виробничої аварії.

Завдання 24. Складіть зразок наказу про звільнення працівника як такого, який не витримав випробування.

Завдання 25. Складіть зразок наказу про звільнення працівника за прогул або відсутність на роботі більше трьох годин протягом робочого дня.

Завдання для індивідуальної роботи:

1. Складіть зразок наказу про звільнення працівника у зв'язку з виявленою невідповідністю працівника виконуваній роботі внаслідок стану здоров'я, що перешкоджає продовженню даної роботи.
2. Складіть зразок наказу про відсторонення працівника від роботи.
3. Трудові книжки та порядок їх ведення.
4. Обов'язкові медичні огляди при прийнятті на роботу.
5. Звільнення у зв'язку із скороченням чисельності, штату працівників.
6. Переведення на легшу роботу.
7. Звільнення у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці.

8. Звільнення за вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку.
9. Звільнення при виявленні невідповідності працівника посаді або роботі.

Теми для самостійного вивчення:

1. Юридичні гарантії при укладенні трудового договору.
2. Оформлення прийняття на роботу.
3. Строкові трудові договори.
4. Трудовий договір з молодими спеціалістами.
5. Трудові договори про роботу за сумісництвом та суміщенням професії (посади).
6. Контрактна форма трудового договору.
7. Тимчасові переведення на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором.
8. Переміщення працівника на інше робоче місце.
9. Додаткові підстави для припинення трудового договору з окремими категоріями працівників.
10. Оформлення звільнення, порядок проведення розрахунку при звільненні, вихідна допомога.

Контрольні запитання та завдання:

1. Дайте визначення поняттю «трудовий договір».
2. Чим трудовий договір відрізняється від суміжних цивільно-правових договорів, пов'язаних із працею?
3. Назвіть сторони трудового договору та охарактеризуйте їх правовий статус.
4. Що виступає змістом трудового договору?

5. Які умови трудового договору є обов'язковими (необхідними)?
6. Який загальний порядок укладення трудового договору?
7. Як проводиться випробування при прийнятті на роботу?
8. Як особливості мають окремі види трудових договорів (контракт; трудові договори з сезонними працівниками; трудові договори з тимчасовими працівниками; трудові договори з молодими спеціалістами; сумісництво; суміщення професій (посад); виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника; трудовий договір про надомну роботу; трудовий договір з роботодавцем-фізичною особою; трудовий договір з працівником-мігрантом)?

Тема 4. Робочий час та час відпочинку

Мета: формування уявлення про робочий час та час відпочинку, вміння аналізувати види робочого часу та часу відпочинку, ознайомлення з порядком надання відпусток.

План:

1. Поняття та види робочого часу.
2. Режим та облік робочого часу.
3. Надурочні роботи.
4. Поняття та види часу відпочинку.
5. Поняття та види відпусток.
6. Порядок надання відпусток.

Основні нормативні акти:

1. Кодекс законів про працю України: Затв. Законом України від 10.12.1971 р. (із змін. та доп.) //Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до №50. – Ст.375.

2. Про відпустку: Закон України від 15 листопада 1996 р. //Відомості Верховної Ради України. – 1997. - №2. – Ст.4.
3. Про державну службу: Закон України від 17 листопада 2011 р.// ВВР. – 2012. – № 26. – Ст.273.
4. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 8 вересня 2005 р. //Відомості Верховної Ради України. – 2005. – №52. – Ст.561.
5. Про засади запобігання та протидії корупції : Закон України від 11.06.2009 р. // Офіц. вісн. України. – 2009. – № 53. – Ст. 15 – 25.
6. Про затвердження Загальнодержавної програми адаптації законодавства до законодавства Європейського Союзу: Закон України від 18 березня 2004 р. // [Електрон. ресурс] – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1629-15>
7. Про практику розгляду судами трудових спорів : [пост. Пленуму Верхов. Суду України від 06.11.1992 р., № 9] // Пост. Пленуму Верхов. Суду України (1963 — 2000) : Офіц. вид. : У 2-х т. / За заг. ред. В. Ф. Бойка. — К. : вид-во А.С.К., 2000. – Т. 1 : Роз'яснення Пленуму Верхов. Суду України із загальних питань судової діяльності. – Т. 2 : Роз'яснення Пленуму Верховного Суду у цивільних справах. – 328 с.
8. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої): Закон України від 14 вересня 2006 року // Урядовий кур'єр. – 10 жовтня 2006 року.
9. Проект Трудового кодексу України № 1108 в ред. від 10.12.2009 р. // [Електрон. ресурс] – Режим доступу : http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/ed_2009_12_10/an/3/JF0US00W.
10. Рекомендації щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер

- праці : [затв. наказом М-ва праці та соцполітики України від 10.10.1997 р., № 7] // Людина і праця. – 1997. – № 12. – С. 27, 28.
11. Рекомендація МОП №111 щодо дискримінації в галузі праці та занять 1958 р. // Конвенції та рекомендації, прийняті Міжнародною організацією праці. 1919-1964. Т.І. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.652-654.
12. Рекомендація МОП №90 щодо рівного винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності 1951 р. // Конвенції та рекомендації, прийняті Міжнародною організацією праці. 1919-1964. Т.І. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.542-544.
13. Рішення КС України у справі за конституційним зверненням відкритого акціонерного товариства «Всеукраїнський Акціонерний Банк» щодо офіційного тлумачення положень п. 22 ч. 1 ст. 92 Конституції України, ч. 1, 3 ст. 2, ч. 1 ст.38 КпАП України (справа про відповідальність юридичних осіб) від 30.05.2005 р., № 7-рп // Офіц. вісн. України. – 2001. – № 24. – Ст. 1076.
14. Рішення КС України у справі за конституційним зверненням Вільної профспілки працівників метрополітенів України щодо офіційного тлумачення поняття «професійна спілка, що діє на підприємстві, в установі, організації», використаного в абз. 6 ч. 1 ст. 43-1 КЗпП України (справа про профспілку, що діє на підприємстві) від 29.10.1998 р., № 14-рп // Офіц. вісн. України від 26.11.98. – 1998. – № 45. – Ст. 1675.

Основна література:

1. Болотіна Н. Б. Трудове право України : [підручник] / Н. Б. Болотіна. – 5-те вид., перероб. і доп. – К. : Знання, 2008. – 860 с.
2. Законодавство України про працю / Упоряд. І.В. Зуб. – 4 -те вид., допов. – К.: А.С.К.,2006. – 304с.

3. Кодекс законів про працю України з постатейними матеріалами. – К.: Юрінком Інтер. – 2006. – 1200 с.
4. Кодекс законів про працю України: Науково-практичний коментар / [І. В. Арістова, В. В. Безусий, С. О. Бондар та ін.]; за ред. О. О. Погрібного, М. І. Іншина, І. М. Шопіної. – К.: Правова єдність, 2009. – 456 с.
5. Кодекс законів про працю України: Науково-практичний коментар. – Харків: Консум, 2003. – 832 с.
6. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Ротань В.Г., Зуб І.В., Сонін О.Є. – К. : Атіка, 2008. – 680 с.
7. Права людини: Міжнародні договори України, декларації, документи / Упоряд. Ю.К. Качуренко. – К.: Наук. Думка, 2000. – 199с.
8. Словарь по трудовому праву / отв. ред. Ю. П. Орловский. – М. : Изд-во БЕК, 1998. – 600 с.
9. Трудове право України: Академічний курс: Підручник /А.Ю. Бабаскін, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана та ін.; За заг. ред. Н.М. Хуторян. – К.: Видавництво А.С.К., 2004. – 608 с.
10. Трудове право України: Практикум: Навчальний посібник // За ред. Пилипенка П.Д. – К.: Видавничий дім «Ін Юре», 2008. – 344 с.

Додаткова література:

1. Венедиктов В. С. Правове регулювання часу відпочинку працівників органів внутрішніх справ України : наук.-практ. посіб. / В. С. Венедиктов. – Х. : Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2004. – 128 с.
2. Венедиктова В. Регулювання ненормованого робочого часу в умовах ринкової економіки / В. Венедиктова // Право України. – 1999. – №7. – С.104 – 106, 131.
3. Гаращенко Л. Регулювання відпусток в конвенціях МОП та нормативних актах Європи / Л. Гаращенко // Право України. – 1999. – № 10. – С. 90 – 93.

4. Гончарова Г. Жернаков В., Прилипко С, Спiрнi питання застосування ст. 26 Закону "Про вiдпустки" / Г. Гончарова, В. Жернаков, С. Прилипко // Право України. – 1999. – № 9. – С. 43 – 47.
5. Зубковський В. Компенсація за невикористану вiдпустку / В. Зубковський // Право України. – 1999. – № 2. – С. 103 – 104.
6. Процевський А. И. Рабочее время и рабочий день по советскому трудовому праву / А. И. Процевський. – М. : Госюриздат, 1963. – 254 с.
7. Хуторян Н. Проблема правового регулювання вiдпусток у проєкті Трудового кодексу України / Н. Хуторян // Право України. – 2009. – № 3. – С. 35 – 40.

Методичнi рекомендацiї:

У **першому питаннi** студенту слiд ознайомитися з поняттям робочого часу та його тривалiстю. Звернути увагу на види робочого часу. Нормальна, скорочена i неповна тривалiсть робочого часу. Знати характеристику основних видiв робочого часу.

У **другому питаннi** необхідно дослiдити поняття робочого тижня i його види. Поняття робочої змiни. Звернути увагу на поняття ненормованого режиму працi.

Вивчаючи **третє питання** студенту необхідно з'ясувати й проаналiзувати специфіку надурочних робiт. Студент повинен дослiдити особливостi обмеження надурочних робiт й заборону залучення до них окремих категорiй працiвникiв.

У **четвертому питаннi**, при вивченнi часу вiдпочинку, студент повинен засвоїти поняття й види часу вiдпочинку. Розглянути основнi види часу вiдпочинку: – перерви протягом дня; – перерви мiж змiнами; – вихiднi днi; – святковi й неробочi днi; – вiдпустки.

У **п'ятому та шостому питаннях** студент повинен ознайомитися iз Законом України «Про вiдпустки» вiд 15.11.1996 р. та знати види вiдпусток

й порядок їх надання. Особливу увагу слід приділити питанню про порядок надання відпусток без збереження заробітної плати, коли надання такої відпустки є правом роботодавця, а коли законом на роботодавця покладається обов'язок при певних умовах на вимогу працівника надавати таку відпустку.

Практичні завдання:

Завдання 1. Сімнадцятирічний учень ПТУ Петренко протягом року у вільний від навчання час працював кур'єром у фірмі «Світанок»

Якої тривалості має бути його робочий час?

Завдання 2. Колективним договором на заводі «Харчпромаш» установлений 36-годинний робочий тиждень. На заводі «Хімволокно» працівникам фарбувального цеху, де шкідливі умови праці, установлено 36-годинний робочий тиждень. На заводі «Електрон» за угодою між директором і групою працівників, останнім установлено 36-годинний робочий тиждень.

Які види робочого часу встановлені на цих підприємствах?

Завдання 3. Наказом директора шинного комбінату за узгодженням з профспілковим комітетом з метою виконання планових завдань були залучені до надурочних робіт працівники гумового цеху.

Чи правомірне таке залучення до надурочних робіт? Яка тривалість надурочних робіт допускається законодавством? Яка категорія працівників не може залучатися до надурочних робіт?

Завдання 4. Працівник-підрядчик Півень та працівник з погодинною оплатою 17-річний Сизов були залишені майстром після закінчення роботи ще на 5 годин для ремонту автоматичної лінії, на якій наступного дня з ранку повинні працювати 16 чоловік. Бухгалтерія відмовила в оплаті надурочних робіт, тому що вони не були оформлені наказом начальника

цеху і погоджені з профспілковим комітетом. Півень і Сизов порушили спір про оплату цієї роботи.

Які умови й порядок призначення надурочних робіт? Чи можна залучати до надурочних робіт працівників віком до 18 років? Чи підлягають оплаті надурочні роботи в даному випадку?

Завдання 5. Матвієнко був прийнятий на роботу слюсарем-сантехніком з оплатою праці в розмірі 0,5 тарифної ставки. Відповідно, тривалість його робочого часу складала 50% від тривалості робочого часу на підприємстві. У зв'язку з цим, щорічна відпустка йому була надана тривалістю у 12 календарних дні.

Чи правомірні дії адміністрації?

Завдання 6. Працівниці шовкопрядильного комбінату Машковській, яка працювала на комбінаті 5 місяців, була надана відпустка у зв'язку із вагітністю та пологами, після закінчення якої Машковська подала заяву про надання їй щорічної відпустки. Але їй було відмовлено із посиланням на те, що фактично вона пропрацювала на підприємстві менше шести місяців.

Як вирішити дану ситуацію? Які гарантії встановлюються при наданні такого виду соціальної відпустки?

Завдання 7. Бухгалтер Стельмакова, яка має 3-річну доньку, звернулася із проханням до керівництва про переведення її на роботу з неповним робочим часом. Але їй було відмовлено.

Чи правомірна відмова в переведенні у даному випадку? Відповідь обґрунтуйте.

Завдання 8. Директор заводу, домовившись з головою профкому, оголосив один із вихідних днів робочим, тому що завод не виконав завдання за поточний місяць. Працівників попередили, що оплата праці за цей день буде у подвійному розмірі.

Які порушення в законодавстві були допущені? Відповідь обґрунтуйте.

Завдання 9. Технік Байкачова подала заяву про надання їй відпустки без збереження заробітної плати у зв'язку із вступом до шлюбу.

Чи зобов'язане підприємство задовольнити цю заяву? Який порядок і умови надання відпусток без збереження заробітної плати?

Завдання 10. Економіст Светлова, яка мала доньку 7 років, звернулася до директора підприємства з проханням про переведення її на роботу з неповним робочим днем. Директор відмовив їй у цьому.

Чи правомірні дії директора? Визначте поняття робочого часу та його видів.

Завдання 11. Працівники молокозаводу Петухов і Смирнов були залишені начальником цеху після закінчення зміни на дві години для продовження невідкладного ремонту автоматичної лінії, на якій зранку повинні були працювати 12 чоловік.

Дайте визначення поняття надурочних робіт, розкрийте порядок їх застосування й оплати. Чи законне рішення начальника цеху?

Завдання 12. У зв'язку із народженням дитини, Леонова пішла у відпустку по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. Через півроку Леонова звернулася до директора підприємства з проханням перевести її на неповний робочий день із збереженням виплати допомоги на період відпустки по догляду за дитиною. Директор відмовив їй у цьому.

Чи законне рішення директора підприємства? Дайте характеристику соціальних відпусток, їх видів та порядку надання.

Завдання 13. Светлов був прийнятий на роботу в приватне підприємство економістом за контрактом строком на один рік. У зв'язку із великим обсягом роботи директор підприємства систематично залучав Светлова до роботи по суботах, не надаючи відгулів за це. Вважаючи це порушенням трудового законодавства, Светлов подав заяву про дострокове

розірвання контракту з виплатою вихідної допомоги в розмірі середньомісячного заробітку. Директор відмовив йому у цьому посилаючись на те, що у Светлова ненормований робочий день і він повинен працювати понад норму нормального робочого дня.

Чи законні дії директора? Дайте визначення контракту, охарактеризуйте порядок та умови його укладання та розірвання. Дайте визначення поняття ненормованого робочого дня як особливого режиму робочого часу. У якому випадку розглядаються спори про дострокове розірвання контракту?

Завдання 14. Бухгалтер Свиридова у зв'язку із підготовкою річного звіту змушена була за розпорядженням головного бухгалтера відпрацювати робочий день у суботу. Після здачі річного звіту вона попросила надати їй день відгулу. Директор підприємства відмовив їй у цьому, посилаючись на те, що вона є працівником з ненормованим робочим днем. Свиридова звернулася до комісії по трудовим спорам із заявою про надання їй відгулу.

Яке рішення повинна прийняти комісія по трудовим спорам? Дайте визначення поняття робочого часу і його видів. Охарактеризуйте зміст та особливості ненормованого робочого дня як особливого режиму робочого часу. Який встановлено порядок залучення працівників до роботи у вихідні дні?

Завдання 15. Директор заводу домовившись з головою профспілкового комітету, оголосив один з вихідних днів робочим. Причиною була названа необхідність закінчити розпочату роботу. Працівників попередили, що компенсують роботу у вихідний день грошовою оплатою у подвійному розмірі.

Які порушення законодавства допустив директор заводу? Відповідь обґрунтуйте.

Завдання 16. Інженер Ярош був відкликаний з відпустки у зв'язку із виробничою потребою. Але він відмовився припинити відпустку й не

з'явився на роботу. Адміністрація заводу звернулась до профспілкового комітету для погодження звільнення Яроша за п.4 ст.40 КЗпП України.

Яку постанову повинен прийняти профспілковий комітет?

Завдання для індивідуальної роботи:

1. Неповний робочий час.
2. Гнучкий режим робочого часу.
3. Вахтовий метод організації робіт.
4. Ненормований робочий день.
5. Облік робочого часу.
6. Складіть таблицю: «Порівняльний аналіз надурочних робіт та ненормованого робочого часу».
7. Складіть таблицю: «Порівняльний аналіз скороченого робочого часу та неповного робочого часу».
8. Право працівника на відпустку за законодавством України.

Теми для самостійного вивчення:

1. Робочий час та його правове регулювання в Україні.
2. Зарубіжний досвід у регулюванні робочого часу працівників.
3. Правове регулювання часу відпочинку в Україні.
4. Щорічні відпустки за законодавством України.
5. Додаткові відпустки.
6. Соціальні відпустки.
7. Відпустки без збереження заробітної плати.

Контрольні запитання та завдання:

1. Дайте визначення поняття «робочий час».
2. Як види робочого часу?
3. У чому полягає відмінність скороченого та неповного робочого часу?

4. Що таке режим робочого часу та які його види?
5. Що таке облік робочого часу та як його види?
6. Які роботи є надурочними, як проводяться надурочні роботи?
7. Що таке чергування?
8. Дайте визначення поняття «час відпочинку» та назвіть його види.
9. Що таке відпустка та які її види?
10. Який порядок надання щорічних відпусток?
11. Який порядок оплати відпусток?

Тема 5. Оплата праці

***Мета:** засвоєння студентами сутності оплати праці, вміння співвідносити такі поняття як оплата праці та заробітна плата, з'ясування сутності та видів відпусток, ознайомлення з порядком їх надання.*

План:

1. Поняття оплати праці та заробітної плати. Нормування праці.
2. Форми та системи оплати праці.
3. Порядок виплати та обчислення заробітної плати.
4. Поняття та види гарантійних виплат і доплат.
5. Поняття та види компенсаційних виплат.
6. Обмеження відрахувань із заробітної плати.

Основні нормативні акти:

1. Інструкція зі статистики заробітної плати : затв. наказом Держкомстату України від 13.01.2004р., №5 // Офіц. вісн. України. – 2004. – № 4. – С. 569 – 577.
2. Кодекс законів про працю України: Затв. Законом України від 10.12.1971 р. (із змін. та доп.) // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до №50. – Ст.375.
3. Конвенція МОП №100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1956. – №5. – Ст.75.
4. Конвенція МОП №111 про дискримінацію в галузі праці і занять 1958 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1961. – №46. – Ст.513.
5. Конвенція МОП №156 про рівні ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками 1981 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – №51. – Ст.452.
6. Конвенція МОП №168 про сприяння зайнятості та захист від безробіття 1988 р. //Конвенції та рекомендації, прийняті Міжнародною організацією праці. 1965 – 1999. Т.ІІ. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.1373 – 1384.
7. Конвенція МОП №182 про заборону дитячої праці та негайні дії щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці 1999 р. //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Т.ІІ. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.1542 – 1545.
8. Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини: Закон України від 23 лютого 2006 р. №3477-IV //Урядовий кур'єр. – 30 березня 2006 року.
9. Про відпустку: Закон України від 15 листопада 1996 р. //Відомості Верховної Ради України. – 1997. – №2. – Ст.4.

10. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 8 вересня 2005 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2005. – №52. – Ст.561.
11. Про засади запобігання та протидії корупції : Закон України від 11.06.2009 р. // Офіц. вісн. України. – 2009. – № 53. – Ст. 15 – 25.
12. Про затвердження Загальнодержавної програми адаптації законодавства до законодавства Європейського Союзу: Закон України від 18 березня 2004 р. // [Електрон. ресурс] – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1629-15>.
13. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 р. // Відом. Верхов. Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121. – Із змін.
14. Про практику розгляду судами трудових спорів : [пост. Пленуму Верхов. Суду України від 06.11.1992 р., № 9] // Пост. Пленуму Верхов. Суду України (1963 — 2000) : Офіц. вид. : У 2-х т. / За заг. ред. В. Ф. Бойка. — К. : вид-во А.С.К., 2000. – Т. 1 : Роз'яснення Пленуму Верхов. Суду України із загальних питань судової діяльності. – Т. 2 : Роз'яснення Пленуму Верховного Суду у цивільних справах. – 328 с.
15. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1999. - №45. – Ст.397.
16. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої): Закон України від 14 вересня 2006 року // Урядовий кур'єр. – 10 жовтня 2006 року.
17. Проект Трудового кодексу України № 1108 в ред. від 10.12.2009 р. // [Електрон. ресурс] – Режим доступу : http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/ed_2009_12_10/an/3/JF0US00W.
18. Рекомендація МОП №90 щодо рівного винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності 1951 р. // Конвенції та рекомендації,

прийняті Міжнародною організацією праці. 1919-1964. Т.І. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.542 – 544.

19. Про практику застосування судами законодавства про оплату праці: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 24 грудня 1999 р. № 13 // [Електрон. ресурс] – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0013700-99>.

Основна література:

1. Болотіна Н. Б. Трудове право України : [підручник] / Н. Б. Болотіна. – 5-те вид., перероб. і доп. – К. : Знання, 2008. – 860 с.
2. Законодавство України про працю / Упоряд. І.В. Зуб. – 4 -те вид., допов. – К.: А.С.К.,2006. – 304с.
3. Кодекс законів про працю України з постатейними матеріалами. – К.: Юрінком Інтер. – 2006. – 1200 с.
4. Кодекс законів про працю України: Науково-практичний коментар / [І. В. Арістова, В. В. Безусий, С. О. Бондар та ін.]; за ред. О. О. Погрібного, М. І. Іншина, І. М. Шопіної. – К.: Правова єдність, 2009. – 456 с.
5. Кодекс законів про працю України: Науково-практичний коментар. – Харків: Консум, 2003. – 832 с.
6. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Ротань В.Г., Зуб І.В., Сонін О.Є. – К. : Атіка, 2008. – 680 с.
7. Права людини: Міжнародні договори України, декларації, документи / Упоряд. Ю.К. Качуренко. – К.: Наук. Думка, 2000. – 199с.
8. Словарь по трудовому праву / отв. ред. Ю. П. Орловский. – М. : Изд-во БЕК, 1998. – 600 с.
9. Трудове право України: Академічний курс: Підручник /А.Ю. Бабаскін, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана та ін.; За заг. ред. Н.М. Хуторян. – К.: Видавництво А.С.К., 2004. – 608 с.

10. Трудове право України: Практикум: Навчальний посібник // За ред. Пилипенка П.Д. – К.: Видавничий дім «Ін Юре», 2008. – 344 с.

Додаткова література:

1. Дей М. О. Правове регулювання засобів стимулювання праці в умовах ринкової економіки: теоретичний аспект : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Марина Олександрівна Дей. – Х., 2005. – 20 с.
2. Дей М. Основні питання стимулювання трудової активності в Україні / М. Дей // Підпр-во, госп-во і право. – 2004. – № 6. – С. 105 – 108.
3. Доднов О. Колективно – договірне регулювання оплати праці з точки зору захисту прав працівників / О. Доднов, М. Мамаєва// Людина і праця. – 2004. – № 11 – С. 15 – 18.
4. Зайкин А. Д. Экономико-правовое регулирование труда и заработной платы / А. Д. Зайкин, К. С. Ремизов. – М. : НОРМА – ИНФРА, 1999. – 315 с.
5. Калина А. В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект эффективности) : учеб. пособ. (МАУП). – 3-е изд., перераб. и доп. / А. В. Калина. – К. : МАУП, 2001. – 310 с.
6. Квин Е. Сущность заработной платы и особенности ее проявления в Украине / Е. Квин // Предпринимательство, хозяйство и право. – 1999. – № 1. – С. 23 – 28.
7. Процевский А. И. Зарботная плата и эффективность общественного производства / А. И. Процевский. – Харьков : Вища шк., 1975. – 169 с.
8. Хабаров В. Дебет – Кредит / В. Хабаров // Галицькі контракти – 2008. – №8. – 25 лют. – С. 4.

Методичні рекомендації:

У першому питанні слід ознайомитися із Законом України «Про оплату праці» від 01.05.1995 р. Необхідно проаналізувати співвідношення

оплати праці і заробітної плати. Знати поняття заробітної плати й загальні й спеціальні норми, що регулюють заробітну плату.

У **другому питанні** особливу увагу необхідно приділити вивченню форм і систем оплати праці. Студент повинен усвідомити, що для визначення розмірів оплати встановлюються норми праці: норми виробітку, норми часу, норми обслуговування.

У **третьому питанні** знати порядок виплати заробітної плати, обчислення середнього заробітку, строки, місце, час її виплати.

При вивченні **четвертого та п'ятого питання** студент має ознайомитися з поняттям гарантійних виплат. Гарантії для працівників, обраних на виборні посади. Гарантії для працівників на час виконання державних і громадських обов'язків. Гарантійні виплати і компенсації у разі переїзду на роботу до іншої місцевості, службових відряджень тощо. Гарантійні доплати. Поняття компенсаційних виплат.

У **шостому питанні** слід з'ясувати випадки обмеження відрахувань із заробітної плати.

Практичні завдання:

Завдання 1. Бухгалтеру фірми «Росинка» Задорожній встановлено посадовий оклад 1840 грн. Оскільки Задорожня має шестирічну дитину, яка часто хворіє, на її прохання встановлено неповний робочий час. Пропорційно відпрацьованому часу вона отримала зарплату за місяць в розмірі 920 грн. Але Задорожня з цим не погодилась, оскільки це менше встановленого законом мінімального розміру заробітної плати, і звернулась до комісії по трудових спорах.

Яке рішення має винести КТС? Чи законні вимоги працівниці? Відповідь обґрунтуйте.

Завдання 2. Охоронник державної служби охорони Майстренко згідно з графіком заступив на чергування з 20.00 30 квітня до 8.00 1 травня.

Яким чином буде оплачена робота за цю зміну?

Завдання 3. Черговий слюсар-сантехнік згідно з графіком змінності працював з 20.00 суботи до 8.00 неділі.

Яким чином буде оплачена ця зміна?

Завдання 4. Група слюсарів-ремонтників була залучена до надурочних робіт на 4 години. У зв'язку із відсутністю на підприємстві коштів для додаткових виплат за розпорядженням директора ці роботи були компенсовані шляхом надання одного дня відгулу.

Чи правомірні дії адміністрації підприємства? Відповідь обґрунтуйте.

Завдання 5. Слюсар плодокombінату Бурківський був звільнений з роботи 1 квітня. З вимогою про розрахунок він звернувся 15 квітня. У зв'язку з хворобою касира та відсутністю коштів на підприємстві він отримав належну йому суму 5 травня. Оскільки за цей час Бурківський не зміг працевлаштуватися, то звернувся до суду з позовною заявою про стягнення з підприємства на його користь компенсації в розмірі середнього заробітку за час затримки виплати зарплати при звільненні з 1 квітня по 5 травня.

Яке рішення повинен винести суд?

Завдання 6. Працівник-донор Петренко після дня здачі крові для переливання вимагав за місцем роботи надання йому дня відпочинку згідно із законодавством. Але, у зв'язку із терміновим виконанням замовлення, директором підприємства Петренку було відмовлено в наданні такого дня відпочинку. Директор пообіцяв, що цей день буде приєднано до щорічної відпустки.

Чи правомірні дії директора? Відповідь обґрунтуйте.

Завдання 7. У зв'язку із заборгованістю по аліментах на неповнолітніх дітей із заробітної плати Ковальчука здійснювались відрахування в розмірі 70% заробітку.

Чи правомірні такі дії? Який порядок здійснення відрахувань із заробітної плати згідно із законодавством?

Завдання 8. Працівнику АТ «Протекс» Лисенку за угодою підприємством була надана позика в сумі 1500 грн. У зв'язку із змінами в організації виробництва і праці Лисенка було звільнено. Оскільки при звільненні Лисенка заробітної плати для покриття заборгованості з позики було недостатньо, за наказом директора були проведені відрахування також з вихідної допомоги.

Чи правомірно були проведені відрахування для покриття заборгованості?

Завдання 9. Працівник Омельяненко за направленням заводу вступив до технологічного інституту і просив звільнити його з 25 вересня 2014 року. Бухгалтерія повідомила директора заводу про те, що Омельяненко не заплатив за останній місяць проживання в гуртожитку 180 грн. і не відшкодував 800 грн. за невідроблені дні відпустки. У зв'язку з цим директор заводу видав наказ про відрахування із заробітної плати Омельяненка 980 грн.

Чи можна даний наказ визнати правомірним? Який порядок проведення відрахувань із заробітної плати?

Завдання 10. Спеціаліста відділу соціального захисту населення Поташову достроково відкликали з відпустки на роботу. За невикористані дні відпустки бухгалтерія утримала відпускні. У бухгалтерії Поташовій сказали, що гроші на використані дні відпустки вона отримає тоді, коли їй буде надано відпустку. Поташова звернулась до КТС про повернення утриманих сум.

Яким повинне бути рішення КТС?

Завдання 11. Працівник взуттєвої фабрики Павленко був звільнений з роботи за власним бажанням 10 березня. Оскільки в цей день він не працював, то вимоги про розрахунок пред'явив 14 березня. Але у зв'язку з відсутністю в той день касира, йому виплатили всю належну суму 15 березня.

Чи правомірно був проведений розрахунок?

Завдання для індивідуальної роботи:

1. Мінімальна заробітна плата.
2. Тарифна система та її елементи.
3. Системи оплати праці.
4. Компенсації в разі службових відряджень.
5. Компенсації працівникам в разі переїзду на роботу до іншої місцевості.

Теми для самостійного вивчення:

1. Організація оплати праці на підприємствах: загальна характеристика.
2. Право працівника на оплату праці та його захист.
3. Основні напрямки політики щодо грошових доходів населення: реформування заробітної плати.

Контрольні запитання та завдання:

1. Дайте визначення поняття «заробітна плата».
2. Яка структура заробітної плати?
3. Чим заробітна плата відрізняється від оплати праці за цивільно-правовими договорами?
4. У чому полягає державне регулювання оплати праці?
5. Як індексується заробітна плата?

6. У чому полягає договірне регулювання оплати праці?
7. У яких формах виплачується заробітна плата?
8. У які строки, з якою періодичністю та в якому місці проводиться виплата заробітної плати?
9. Назвіть види систем оплати праці та розкрийте їх зміст.
10. Що таке тарифна система оплати праці та з яких елементів вона складається?
11. Які обмеження щодо відрахувань із заробітної плати та розміру відрахувань встановлені законодавством?
12. Що розуміють під гарантійними виплатами та які їх види?
13. Що розуміють під компенсаційними виплатами та які їх види?

Тема 6. Дисципліна праці

Мета: формування у студентів уявлень про: дисципліну праці, методи її забезпечення, сутність, підстави та види дисциплінарної відповідальності; знань про порядок накладення, оскарження та зняття дисциплінарних стягнень.

План:

1. Правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку.
2. Поняття дисципліни праці та методи її забезпечення.
3. Заохочення за сумлінну працю.
4. Дисциплінарна відповідальність та її види.
5. Дисциплінарне стягнення: порядок накладання, оскарження та зняття.

Основні нормативні акти:

1. Кодекс законів про працю України: Затв. Законом України від 10.12.1971 р. (із змін. та доп.) //Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до №50. – Ст.375.
2. Конвенція МОП №111 про дискримінацію в галузі праці і занять 1958 р. //Відомості Верховної Ради УРСР. – 1961. – №46. – Ст.513.
3. Конвенція МОП №156 про рівні ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками 1981 р. //Відомості Верховної Ради України. – 1999. – №51. – Ст.452.
4. Конвенція МОП №168 про сприяння зайнятості та захист від безробіття 1988 р. //Конвенції та рекомендації, прийняті Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Т.ІІ. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.1373-1384.
5. Конвенція МОП №182 про заборону дитячої праці та негайні дії щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці 1999 р. //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Т.ІІ. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.1542-1545.
6. Конвенція про захист прав людини і основних свобод від 4 листопада 1950 р.: Офіц. переклад МЗС України та Української правничої фундації. – К.: УПФ, 1998. – 31 с.
7. Конституція України. Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. із змінами внесеними згідно із Законом України від 18.12.2004 р.// Відомості Верховної Ради України. – 1996. – №30. – Ст. 141.
8. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах: Принят и открыт для подписания, ратификации и присоединения резолюцией 2200 А (III) Генеральной Ассамблеи от 16 декабря 1966 г. // Международные акты о правах человека. Сб. документов. – М.: НОРМА – ИНФРА. М., 1998. – С. 44 – 52.

9. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 8 вересня 2005 р. //Відомості Верховної Ради України. – 2005. - №52. – Ст.561.
- 10.Про засади запобігання та протидії корупції : Закон України від 11.06.2009 р. // Офіц. вісн. України. – 2009. – № 53. – Ст. 15 – 25.
- 11.Про затвердження Загальнодержавної програми адаптації законодавства до законодавства Європейського Союзу: Закон України від 18 березня 2004 р. // [Електрон. ресурс] – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1629-15>.
12. Про практику розгляду судами трудових спорів : [пост. Пленуму Верхов. Суду України від 06.11.1992 р., № 9] // Пост. Пленуму Верхов. Суду України (1963 — 2000) : Офіц. вид. : У 2-х т. / За заг. ред. В. Ф. Бойка. — К. : вид-во А.С.К., 2000. – Т. 1 : Роз'яснення Пленуму Верхов. Суду України із загальних питань судової діяльності. – Т. 2 : Роз'яснення Пленуму Верховного Суду у цивільних справах. – 328 с.
- 13.Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 р. //Відомості Верховної Ради України. – 1999. – №45. – Ст.397.
- 14.Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої): Закон України від 14 вересня 2006 року //Урядовий кур'єр. – 10 жовтня 2006 року.
- 15.Проект Трудового кодексу України № 1108 в ред. від 10.12.2009 р. // [Електрон. ресурс] – Режим доступу : http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/ed_2009_12_10/an/3/JF0US00W.
16. Типові правила внутрішнього розпорядку для працівників державних навчально-виховних закладів України : затв. наказом міністра освіти України від 20.12.1993 р., № 455 // Законодавство України про працю : Зб. норм. актів : У 3-х кн. / упоряд. і наук. ред. В. Вакуленко. – К. : Істина, 1999. – Кн. 3 : Охорона праці. Трудова дисципліна. Матеріальна

відповідальність сторін трудового договору. Особливості регулювання праці деяких категорій працівників. Трудові спори. Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю : [станом на 25.05.1999 р.]. – 704 с.

Основна література:

1. Болотіна Н. Б. Трудове право України : [підручник] / Н. Б. Болотіна. – 5-те вид., перероб. і доп. – К. : Знання, 2008. – 860 с.
2. Законодавство України про працю / Упоряд. І.В. Зуб. – 4 -те вид., допов. – К.: А.С.К.,2006. – 304с.
3. Кодекс законів про працю України з постатейними матеріалами. – К.: Юрінком Інтер. – 2006. – 1200 с.
4. Кодекс законів про працю України: Науково-практичний коментар / [І. В. Арістова, В. В. Безусий, С. О. Бондар та ін.]; за ред. О. О. Погрібного, М. І. Іншина, І. М. Шопіної. – К.: Правова єдність, 2009. – 456 с.
5. Кодекс законів про працю України: Науково-практичний коментар. – Харків: Консум, 2003. – 832 с.
6. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Ротань В.Г., Зуб І.В., Сонін О.Є. – К. : Атіка, 2008. – 680 с.
7. Словарь по трудовому праву / отв. ред. Ю. П. Орловский. – М. : Изд-во БЕК, 1998. – 600 с.
8. Трудове право України: Академічний курс: Підручник /А.Ю. Бабаскін, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана та ін.; За заг. ред. Н.М. Хуторян. – К.: Видавництво А.С.К., 2004. – 608 с.
9. Трудове право України: Практикум: Навчальний посібник // За ред. Пилипенка П.Д. – К.: Видавничий дім «Ін Юре», 2008. – 344 с.

Додаткова література:

1. Гребенщиков А. В. О совершенствовании института дисциплинарной ответственности / А. В. Гребенщиков // Рос. ежегод. труд. права. – 2005. – № 1 / под ред. Е. Б. Хохлова. – СПб. : Изд. дом СПб. гос. ун-та; изд. юрид. фак., 2006. – 616 с.
2. Карпенко О. И. Дисциплинарная ответственность в трудовом праве: понятие и виды: дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / О. И. Карпенко . – М., 2003. – 166 с.
3. Липинский Д. А. Проблемы юридической ответственности / Д. А. Липинский / под ред. Р. Л. Хачатурова. – СПб. : Юрид. центр Пресс, 2003. – 387 с.
4. Панасюк О. Про внутрішній трудовий розпорядок як категорію трудового права / О. Панасюк // Право України. – 2005. – № 4. – С. 26 – 28.
5. Самойлов В. Г. Дисциплинарная ответственность в трудовом праве: общая и специальная : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. / В. Г. Самойлов. – М., 2006. – 177 с.
6. Угрюмова Г. Дисципліна праці: розвиток та удосконалення інституту / Г. Угрюмова // Право України. – 2006. - № 1. – С. 40.
7. Угрюмова Г. Загальна характеристика дисциплінарної відповідальності і дисциплінарного проступку за українським трудовим правом / Г. Угрюмова // Право України. – 2005. – № 5. – С. 56 –57.
8. Хуторян Н. М. Удосконалення правового регулювання питань відповідальності в проекті Трудового кодексу України // Кодифікація трудового законодавства України: стан та перспективи : [матер. наук.-практ. конф., м. Запоріжжя, 25-26 черв. 2004 р.] / за заг. ред. В. С. Венедиктова. – Х. : Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2004. – С. 31 – 36.
9. Хуторян Н.М. Правове регулювання дисципліни праці в новому Кодексі України про працю // Удосконалення трудового законодавства в умовах

ринку: Монографія / Відп. ред. Н.М.Хуторян. – К.: Ін Юре, 1999. – С. 103-116.

10. Чернадчук В. Право на відшкодування моральної шкоди: деякі аспекти / В. Чернадчук // Право України. – 2000. – №3. – С. 104 – 109.

Методичні рекомендації:

У **першому питанні** студенту необхідно ознайомитися з поняттям правил внутрішнього розпорядку та їх ознаками. Студент має звернути увагу, що правила внутрішнього розпорядку приймаються на централізованому, галузевому та локальному рівнях, відповідно до яких й здійснюється їх класифікація.

У **другому питанні** слід визначити сутність дисципліни праці, її співвідношення з трудовою, виробничою та іншими видами дисципліни. Необхідно проаналізувати особливості методів забезпечення дисципліни праці. Особливу увагу слід приділити правилам внутрішнього трудового розпорядку, їх сутності, видам та змісту.

У **третьому питанні** студент повинен ознайомитися з поняттям заохочення, розрізняти види заохочень та порядок застосування заохочень за успіхи в роботі.

У **четвертому та п'ятому питаннях** студент повинен розкрити сутність поняття дисциплінарного проступку, поняття і види дисциплінарної відповідальності. Знати: порядок і строки застосування дисциплінарних стягнень; перелік органів, які правомочні застосовувати дисциплінарні стягнення; способи оскарження дисциплінарного стягнення; процедуру зняття стягнення.

Практичні завдання:

Завдання 1. Правилами внутрішнього трудового розпорядку приватного підприємства «Океан», розробленими і затвердженими

одноособово директором підприємства, передбачалось застосування таких дисциплінарних стягнень, як зауваження, попередження про невідповідність займаній посаді, звільнення.

Дайте правову оцінку цим правилам. Який порядок затвердження правил внутрішнього трудового розпорядку?

Завдання 2. Директор друкарні наказом від 8 червня звільнив з роботи друкаря Протасова за відмову від поїздки для приймання друкарського обладнання, що мало місце 10 травня. За рішенням суду, куди звернувся Протасов, він був поновлений на роботі. 20 червня директор видав наказ про поновлення Протасова на роботі і одночасно цим наказом оголосив йому догану.

Чи правомірні дії роботодавця?

Завдання 3. Токар Рижов, у якого робочий день розпочинається о 9 годині, прибув на прохідну заводу о 8.50. Але у зв'язку з тим, що у нього не було перепустки, вахтер не пропускав його на територію заводу. Тільки після встановлення його особи та оформлення разової перепустки, Рижов о 10 годині дістався свого робочого місця. Згідно з доповідною запискою начальника цеху наказом директора підприємства Рижову оголошено догану за запізнення на роботу. Рижов звернувся до комісії по трудових спорах із заявою про скасування цього наказу.

Яке рішення вправі прийняти КТС?

Завдання 4. Сологубова працювала спеціалістом відділу соціального захисту населення. З урахуванням того, що вона неодноразово допускала помилки у своїй роботі, начальник відділу видав наказ, який зобов'язував її вступити на заочне відділення юридичного коледжу. Сологубова відмовилася виконати цей наказ, за що була притягнута до дисциплінарної відповідальності. Начальник відділу попередив Сологубову, що при виявленні першої ж помилки у її роботі вона буде звільнена за п. 3 ст. 40 КЗпП.

Чи законні вимоги начальника відділу соціального захисту населення?

Завдання 5. 15 січня бухгалтером Сорокіною через недбалість було неправильно оформлено накладну на видачу матеріальних цінностей. Унаслідок цього підприємству завдано матеріальної шкоди на суму 50000грн. Цей факт було виявлено під час аудиторської перевірки 30 липня цього ж року, а 5 серпня того ж року наказом директора підприємства Сорокіній було оголошено догану.

Чи правомірні дії роботодавця? Чи повинна бухгалтер нести матеріальну відповідальність? Відповідь обґрунтуйте.

Завдання 6. Слюсар Романов 20 березня самовільно залишив роботу. Директору підприємства про це стало відомо із доповідної записки начальника цеху 25 березня. З 1 квітня по 25 червня Романов перебував на лікарняному. 30 травня директором підприємства був виданий наказ про накладення на Романова дисциплінарного стягнення.

Чи правомірно було накладене дисциплінарне стягнення?

Завдання 7. Перевіркою контрольно-ревізійного управління фінансово-господарської діяльності підприємства за дворічний період було встановлено десять фактів порушення фінансової дисципліни головним бухгалтером підприємства. На підставі акта КРУ головного бухгалтера було звільнено за систематичне невиконання покладених на нього трудових обов'язків.

Чи законні дії адміністрації підприємства? Відповідь обґрунтуйте.

Завдання 8. Слюсар Дергун без дозволу начальника цеху вийшов на роботу в другу зміну замість слюсаря Куниці, який не з'явився. Оскільки Дергун був у стані алкогольного сп'яніння, його було недопущено до роботи. Дергун, і Куниця були притягнуті до дисциплінарної відповідальності у вигляді догани. Обидва вони не погодились з доганами. Дергун тому, що вийшов на роботу за товариша, Куниця пояснив невихід на роботу хворобою дружини.

Як вирішити спірну ситуацію з точки зору трудового законодавства?
Чи вчинені працівниками проступки?

Завдання 9. У квітні були виявлені помилки у кварталному звіті, що виникли з вини економіста Ющенко, який у цей час був у відрядженні. Після повернення з відрядження Ющенко через тиждень поїхав на місяць на курси підвищення кваліфікації, а після повернення з курсів пішов у відпустку. Тільки після повернення з відпустки в середині серпня від Ющенко зажадали письмове пояснення з приводу помилок у звіті, і йому було оголошено догану. Ющенко звернувся до суду за захистом свого порушеного права.

Які права Ющенко були порушені? Чи законно притягнуто Ющенко до дисциплінарної відповідальності?

Завдання 10. Бухгалтер заводу Петрова 6 червня запізнилася на роботу на 20 хвилин, за що отримала усне зауваження головного бухгалтера, а 14 червня пішла з роботи за 30 хвилин до її закінчення. Директор, отримавши згоду профспілки, звільнив Петрову згідно п. 3 ст. 40 КЗпП України за систематичне невиконання трудових обов'язків.

Укажіть підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. У якому порядку відбувається звільнення згідно п. 3 ст. 40? Чи законно проведено звільнення Петрової?

Завдання 11. Філімонова запізнилася на роботу на 1 годину, за що директор підприємства видав наказ, у якому оголосив їй сувору догану. Філімонова звернулася з заявою до комісії по трудових спорах у якій зазначила, що у запізненні немає її вини, оскільки це трапилося через прорив водопровідної труби в її квартирі і невідкладне виконання ремонтних робіт. Філімонова просила скасувати наказ директора.

Дайте визначення поняття «дисциплінарний проступок», «дисциплінарна відповідальність». Перерахуйте види дисциплінарних

стягнень, визначте порядок їх застосування. Яке рішення повинна ухвалити комісія по трудових спорах?

Завдання 12. Анікеев був прийнятий на роботу економістом у приватне підприємство за трудовим контрактом. У контракті була передбачена умова про вирахування з працівника штрафної неустойки у межах посадового окладу за порушення трудової дисципліни. 20 травня Анікеев запізнився на роботу, за що, згідно з наказом директора підприємства, з нього була вирахована неустойка у розмірі 10% його посадового окладу. Анікеев звернувся до суду із заявою про скасування наказу.

Дайте визначення дисциплінарного проступку та дисциплінарної відповідальності, вкажіть види санкцій за порушення трудової дисципліни. Яке рішення повинна ухвалити комісія по трудових спорах?

Завдання для індивідуальної роботи:

1. Заходи громадського стягнення за порушення трудової дисципліни.
2. Види державних нагород України та порядок нагородження ними.
3. Порядок та умови притягнення до дисциплінарної відповідальності державних службовців.
4. Порядок та умови притягнення до дисциплінарної відповідальності суддів.
5. Статути про дисципліну та положення про дисципліну.

Теми для самостійного вивчення:

1. Правила внутрішнього трудового розпорядку.
2. Основні трудові обов'язки сторін трудового договору.
3. Основні ознаки дисциплінарної відповідальності працівників.
4. Дисципліна праці за трудовим законодавством України.

5. Правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку на підприємстві.
6. Види заохочень і порядок їх застосування.

Контрольні запитання та завдання:

1. Дайте визначення поняття «дисципліна праці»
2. Які методи забезпечення дисципліни праці?
3. Що таке внутрішній трудовий розпорядок та якими нормативними актами регулюється порядок його застосування?
4. Дайте визначення та вкажіть види заохочень.
5. Який порядок застосування заохочень?
6. Дайте визначення дисциплінарного проступку та розкрийте його склад.
7. Які види дисциплінарної відповідальності?
8. Який порядок застосування дисциплінарних стягнень?

Тема 7. Матеріальна відповідальність сторін трудового договору

Мета: формування понять у студентів щодо сутності, підстав та видів матеріальної відповідальності; вміння робити аналіз трудового законодавства, судової практики щодо матеріальної відповідальності.

План:

1. Поняття, підстави та умови матеріальної відповідальності.
2. Матеріальна відповідальність працівників за шкоду, заподіяну роботодавцю.
3. Повна матеріальна відповідальність працівників.
4. Відповідальність роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові.

Основні нормативні акти:

1. Кодекс законів про працю України: Затв. Законом України від 10.12.1971 р. (із змін. та доп.) //Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до №50. – Ст.375.
2. Конвенція МОП №111 про дискримінацію в галузі праці і занять 1958 р. //Відомості Верховної Ради УРСР. – 1961. – №46. – Ст.513.
3. Конвенція МОП №156 про рівні ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками 1981 р. //Відомості Верховної Ради України. – 1999. – №51. – Ст.452.
4. Конвенція МОП №168 про сприяння зайнятості та захист від безробіття 1988 р. //Конвенції та рекомендації, прийняті Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Т.ІІ. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.1373-1384.
5. Конвенція МОП №182 про заборону дитячої праці та негайні дії щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці 1999 р. //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Т.ІІ. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.1542-1545.
6. Конвенція про захист прав людини і основних свобод від 4 листопада 1950 р.: Офіц. переклад МЗС України та Української правничої фундації. – К.: УПФ, 1998. – 31 с.
7. Конституція України. Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. із змінами внесеними згідно із Законом України від 18.12.2004 р.// Відомості Верховної Ради України. – 1996. – №30. – Ст. 141.
8. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах: Принят и открыт для подписания, ратификации и присоединения резолюцией 2200 А (III) Генеральной Ассамблеи от

- 16 декабря 1966 г. // Международные акты о правах человека. Сб. документов. – М.: НОРМА – ИНФРА. М., 1998. – С. 44 – 52.
9. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 8 вересня 2005 р. //Відомості Верховної Ради України. – 2005. – №52. – Ст.561.
- 10.Про засади запобігання та протидії корупції : Закон України від 11.06.2009 р. // Офіц. вісн. України. – 2009. – № 53. – Ст. 15 – 25.
- 11.Про затвердження Загальнодержавної програми адаптації законодавства до законодавства Європейського Союзу: Закон України від 18 березня 2004 р. . // [Електрон. ресурс] – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1629-15>.
12. Про практику розгляду судами трудових спорів : [пост. Пленуму Верхов. Суду України від 06.11.1992 р., № 9] // Пост. Пленуму Верхов. Суду України (1963 — 2000) : Офіц. вид. : У 2-х т. / За заг. ред. В. Ф. Бойка. — К. : вид-во А.С.К., 2000. – Т. 1 : Роз'яснення Пленуму Верхов. Суду України із загальних питань судової діяльності. – Т. 2 : Роз'яснення Пленуму Верховного Суду у цивільних справах. – 328 с.
- 13.Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 р. //Відомості Верховної Ради України. – 1999. - №45. – Ст.397.
- 14.Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої): Закон України від 14 вересня 2006 року //Урядовий кур'єр. – 10 жовтня 2006 року.
- 15.Проект Трудового кодексу України № 1108 в ред. від 10.12.2009 р. // [Електрон. ресурс] – Режим доступу : http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/ed_2009_12_10/an/3/JF0US00W.
16. Типові правила внутрішнього розпорядку для працівників державних навчально-виховних закладів України : затв. наказом міністра освіти

України від 20.12.1993 р., № 455 // Законодавство України про працю : 3б. норм. актів : У 3-х кн. / упоряд. і наук. ред. В. Вакуленко. – К. : Істина, 1999. – Кн. 3 : Охорона праці. Трудова дисципліна. Матеріальна відповідальність сторін трудового договору. Особливості регулювання праці деяких категорій працівників. Трудові спори. Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю : [станом на 25.05.1999 р.]. – 704 с.

17. Про судову практику у справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 29 грудня 1992 р. № 14. // [Електрон. ресурс] – Режим доступу : http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/VS92006.html.
18. Про судову практику у справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 31 березня 1995 р. № 4. // [Електрон. ресурс] – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0004700-95>.
19. Об утверждении перечня должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми предприятием, учреждением, организацией могут заключаться письменные договоры о полной материальной ответственности за необеспечение 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 грудня 1977 № 447/24. // [Електрон. ресурс] – Режим доступу : http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/MUS012.html.

Основна література:

1. Болотіна Н. Б. Трудове право України : [підручник] / Н. Б. Болотіна. – 5-те вид., перероб. і доп. – К. : Знання, 2008. – 860 с.
2. Законодавство України про працю / Упоряд. І.В. Зуб. – 4 -те вид., допов. – К.: А.С.К.,2006. – 304с.
3. Кодекс законів про працю України з постатейними матеріалами. – К.: Юрінком Інтер. – 2006. – 1200 с.
4. Кодекс законів про працю України: Науково-практичний коментар / [І. В. Арістова, В. В. Безусий, С. О. Бондар та ін.]; за ред. О. О. Погрібного, М. І. Іншина, І. М. Шопіної. – К.: Правова єдність, 2009. – 456 с.
5. Кодекс законів про працю України: Науково-практичний коментар. – Харків: Консум, 2003. – 832 с.
6. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Ротань В.Г., Зуб І.В., Сонін О.Є. – К. : Атіка, 2008. – 680 с.
7. Словарь по трудовому праву / отв. ред. Ю. П. Орловский. – М. : Изд-во БЕК, 1998. – 600 с.
8. Трудове право України: Академічний курс: Підручник /А.Ю. Бабаскін, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана та ін.; За заг. ред. Н.М. Хуторян. – К.: Видавництво А.С.К., 2004. – 608 с.
9. Трудове право України: Практикум: Навчальний посібник // За ред. Пилипенка П.Д. – К.: Видавничий дім «Ін Юре», 2008. – 344 с.

Додаткова література:

1. Московченко М. Матеріальна відповідальність працівника //Юридична Україна. – 2003. – № 3. – С. 43 –45.
2. Плаксин В. Відшкодування моральної шкоди по трудовому праву // Право України. – 1995. – № 2. – С. 14 – 16.

3. Хуторян Н. М. Удосконалення правового регулювання питань відповідальності в проекті Трудового кодексу України // Кодифікація трудового законодавства України: стан та перспективи : [матер. наук.-практ. конф., м. Запоріжжя, 25-26 черв. 2004 р.] / за заг. ред. В. С. Венедиктова. – Х. : Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2004. – С. 31 – 36.
4. Чернадчук В. Право на відшкодування моральної шкоди: деякі аспекти // Право України. – 2000. – №3. – С. 104 – 109.
5. Карпенко Д. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності // Право України. – 2002. – № 9, С. 148 – 149.
6. Коротка О. Вдосконалення порядку визначення розміру збитків // Вісник Прокуратури. – 2003. – № 8 (26). – С. 106 – 110.
7. Коротка О. Підстава і умови матеріальної відповідальності за трудовим правом України // Право і безпека. – 2002. – № 2. – С. 74 – 76.
8. Коротка О. Удосконалення процесуального порядку відшкодування шкоди // Право і безпека. – 2002. – № 4. – С. 73 – 76.

Методичні рекомендації:

У першому питанні студент повинен ознайомитися з поняттям матеріальної відповідальності сторін трудового договору за заподіяну шкоду; поняттям та особливостями матеріальної відповідальності працівників за шкоду, заподіяну роботодавцю. Визначити мету і значення матеріальної відповідальності сторін трудового договору. Виявити відмінності матеріальної відповідальності працівників від майнової відповідальності, передбаченої нормами цивільного права: за суб'єктом заподіяння шкоди, підставами та умовами матеріальної відповідальності, межею матеріальної відповідальності, розміром. Порядок покриття шкоди.

У **другому питанні** студенту слід проаналізувати загальні підстави й умови матеріальної відповідальності працівників. Трудове майнове правопорушення: порушення працівником трудових обов'язків; наявність заподіяної працівником прямої дійсної шкоди майну роботодавця. Умови матеріальної відповідальності працівників: протиправні дії (бездіяльність) працівників; причинний зв'язок між протиправними діями (бездіяльністю) працівників та їх наслідком у вигляді шкоди, що настала; вина працівника, який заподіяв шкоду зумисне або через необережність. Види матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації. Обмежена матеріальна відповідальність працівників та її розмір. Випадки обмеженої матеріальної відповідальності працівників.

У **третьому питанні** необхідно звернути увагу на сутність та специфіку повної матеріальної відповідальності працівників. Проаналізувати випадки повної матеріальної відповідальності, матеріальної відповідальності у випадках, коли фактичний розмір шкоди перевищує її номінальний розмір. З'ясувати сутність колективної (бригадної) матеріальної відповідальності працівників та підстави її запровадження. Звернути увагу на Перелік робіт, у разі виконання яких може запроваджуватися індивідуальна та колективна (бригадна) матеріальна відповідальність працівників. Порядок впровадження колективної (бригадної) матеріальної відповідальності працівників. Письмові договори про повну матеріальну відповідальність працівників. Визначення розміру шкоди. Порядок покриття шкоди, заподіяної працівником: добровільно, за розпорядженням роботодавця, у судовому порядку. Строк звернення до суду з питань стягнення з працівника заподіяної ним матеріальної шкоди. День виявлення шкоди. Обставини, які підлягають урахуванню при визначенні розміру відшкодування. Докази майнового стану працівника. Обов'язок доведення наявності умов для покладення матеріальної відповідальності на працівника.

У четвертому питанні студент має з'ясувати сутність матеріальної відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові. Умови настання такої відповідальності. Випадки матеріальної відповідальності. Порушення роботодавцем прав працівника на працю, на здорові й безпечні умови праці та інших прав працівників. Відшкодування моральної (немайнової) шкоди працівнику. Розглянути питання про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання. Відшкодування шкоди, заподіяної здоров'ю застрахованого. Страхові виплати. Визначення розміру шкоди. Порядок покриття шкоди.

Практичні завдання:

Завдання 1. Токар Петренко під час обробки деталі через недбалість пошкодив верстат, за що наказом директора підприємства йому було оголошено догану, а бухгалтерія утримала з його заробітної плати в розмірі повної вартості ремонту верстата, сумму, яка перевищує середній заробіток Петренка. Петренко, вважаючи незаконним два види стягнень за один і той же проступок, звернувся до суду за захистом свого порушеного права.

Яке рішення має винести суд? Відповідь обґрунтуйте.

Завдання 2. Згідно з наказом директора державного підприємства «Спецзв'язок» відповідальною особою за збереження матеріальних цінностей в приміщенні бухгалтерії була призначена головний бухгалтер Павленко. У зв'язку з тим, що протягом вихідних днів з приміщення бухгалтерії за невідомих обставин зник персональний комп'ютер, директор підприємства звернувся із позовною заявою до суду про стягнення з головного бухгалтера повної вартості комп'ютера.

Яке рішення має винести суд?

Завдання 3. Унаслідок неналежного виконання охоронником Пилипенком своїх функціональних обов'язків з охорони об'єкта з приміщення складу приватного підприємства невідомим були викрадені матеріальні цінності.

Чи може Пилипенко бути притягнутим до матеріальної відповідальності? За яких умов він буде відшкодовувати шкоду в повному обсязі?

Завдання 4. У посадовій інструкції інспектора охорони приватного охоронного підприємства «Ельга» передбачені такі види матеріальної відповідальності інспектора охорони, як штраф: 1) у розмірі 50% від місячної тарифної ставки в разі відмови клієнта від послуг у зв'язку з неналежним виконанням інспектором охорони своїх обов'язків; 2) у розмірі 20% від місячної тарифної ставки – в разі допущення на охоронюваний об'єкт сторонніх осіб; 3) у розмірі 10% від місячної тарифної ставки – в разі надходження до керівництва підприємства з боку клієнта претензій про неналежне виконання інспектором функціональних обов'язків.

Дайте правову оцінку вказаних підстав притягнення інспектора охорони до матеріальної відповідальності. За яких умов працівник може бути притягнутий до матеріальної відповідальності?

Завдання 5. На посаду буфетниці у привокзальний буфет була прийнята у вересні Онищенко, якій у листопаді виповнилось 17 років. При оформленні документів на роботі з нею було укладено договір про повну матеріальну відповідальність. У грудні при проведенні інвентаризації в Онищенко було виявлено недостачу матеріальних цінностей і зіпсовані продукти, строк зберігання яких закінчився. Адміністрація вокзалу пред'явила до Онищенко позов про стягнення вартості недостачі та зіпсованих продуктів.

Чи законні вимоги адміністрації? Яке рішення у справі повинен прийняти суд?

Завдання 6. Полунін був прийнятий на роботу начальником відділу постачання по трудовому контракту. У контракті була вказана умова про повну матеріальну відповідальність Полуніна у всіх випадках заподіяння ним матеріальних збитків підприємству, в тому числі при вчиненні дій, які сприяють зменшенню доходу підприємства (упущена вигода).

Дайте характеристику контракту, умов і порядку його укладання. Охарактеризуйте сутність та види матеріальної відповідальності працівників. Які встановлено гарантії при покладанні на працівників матеріальної відповідальності за заподіяну шкоду? Які порушення трудового законодавства допущені в контракті при визначенні умов матеріальної відповідальності Полуніна?

Завдання 7. Токар Грушко під час роботи із необережності зламав станок з цифровим програмним управлінням, вартість ремонту якого склала 2800 грн. Середньомісячний заробіток Грушка складає 1900 грн. Через три тижні з дня поломки станка директор підприємства видав наказ про утримання із зарплати Грушка 1900 грн. за заподіяну шкоду. Грушко не погодився з вирахуваннями і звернувся до суду.

Охарактеризуйте підстави та умови матеріальної відповідальності. Які встановлюються гарантії при покладенні на працівників матеріальної відповідальності за заподіяну шкоду? Назвіть види матеріальної відповідальності? Яке рішення повинен винести суд?

Завдання 8. У зв'язку з грубим порушенням правил дорожнього руху громадянином Нефедовим, який несподівано вискочив на проїжджу частину дороги, водій автомобілю заводу Симонов, щоб уникнути зіткнення з Нефедовим, різко звернув у сторону, скоїв наїзд на стовп і пошкодив автомобіль. Вартість ремонту автомобіля склала 4000 грн. Директор заводу видав наказ про притягнення Симонова до матеріальної відповідальності і утримання з його заробітної плати суми заподіяної шкоди. Симонов не

погодився з наказом директора і звернувся із заявою в комісію по трудових спорах.

Дайте визначення поняття матеріальної відповідальності, підстав та умов її застосування. Охарактеризуйте види матеріальної відповідальності, порядок відшкодування шкоди. Перерахуйте випадки, коли заподіяна шкода визнається правомірною. Яке рішення повинна прийняти комісія по трудових спорах?

Завдання для індивідуальної роботи:

1. Загальні підстави та умови матеріальної відповідальності працівників.
2. Обмежена матеріальна відповідальність працівників.
3. Колективна (бригадна) матеріальна відповідальність.
4. Випадки відповідальності роботодавця перед працівником.
5. Відшкодування моральної шкоди у трудових відносинах.
6. Підвищена матеріальна відповідальність за та її особливості.

Теми для самостійного вивчення:

1. Проблеми правового регулювання колективної (бригадної) матеріальної відповідальності.
2. Визначення розміру шкоди та порядок відшкодування шкоди, заподіяної працівником.
3. Відшкодування моральної шкоди у трудових правовідносинах.
4. Підстава, умови і види матеріальної відповідальності роботодавця, за шкоду, заподіяну працівникові.
5. Практика відшкодування матеріальної та моральної шкоди працівнику в Україні.
6. Удосконалення правового регулювання відповідальності працівника перед роботодавцем.

Контрольні запитання та завдання:

1. Чи доцільно при визначенні ступеня вини працівника, який заподіяв шкоду роботодавцеві, враховувати освіту та технічні знання й здібності працівника?
2. Чи може встановлюватися обмежена матеріальна відповідальність працівника у нормативно-правових актах?
3. Відмінності між матеріальною відповідальністю працівника і відповідальністю роботодавця.
4. Чи можна обов'язок доведення наявності умов для покладання матеріальної відповідальності покласти на сторони трудового договору?
5. У яких випадках роботодавець може нести майнову відповідальність перед працівником?
6. Назвіть проблеми, пов'язані з відповідальністю роботодавця перед працівником.
7. Чи має право роботодавець з урахуванням конкретних обставин, за яких було заподіяно шкоду, повністю або частково відмовитися від її стягнення з працівника?
8. Як можна визначити межі матеріальної відповідальності працівників у трудовому договорі?
9. Чи можна притягнути до матеріальної відповідальності працівника у разі заподіяння ним шкоди у стані наркотичного сп'яніння?

Тема 8. Охорона праці. Пільги для працівників, які поєднують роботу з навчанням

Мета: формування у студентів уявлень щодо специфіки правового регулювання охорони праці, особливостей охорони праці жінок, неповнолітніх, осіб зі зниженою

працездатністю; про розслідування та облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій; щодо порядку надання пільг для працівників, які поєднують роботу з навчанням.

План:

1. Правове регулювання охорони праці: загальні положення.
2. Пільги і компенсації працівникам за важкі та шкідливі умови праці.
3. Праця жінок.
4. Праця молоді. Праця осіб зі зниженою працездатністю.
5. Розслідування та облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві.

Основні нормативні акти:

1. Кодекс законів про працю України: Затв. Законом України від 10.12.1971 р. (із змін. та доп.) //Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до №50. – Ст.375.
2. Конвенція МОП №138 про мінімальний вік для прийому на роботу 1973 р. //Конвенції та рекомендації, прийняті Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Т.ІІ. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.988-994.
3. Конвенція МОП №156 про рівні ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками 1981 р. //Відомості Верховної Ради України. – 1999. – №51. – Ст.452.
4. Конвенція МОП №182 про заборону дитячої праці та негайні дії щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці 1999 р. //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965 – 1999. Т.ІІ. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.1542 – 1545.

5. Конвенція МОП №29 про примусову чи обов'язкову працю 1930 р. //Відомості Верховної Ради УРСР. – 1956. – №5. – Ст.75.
6. Конституція України. Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. із змінами внесеними згідно із Законом України від 18.12.2004 р.// Відомості Верховної Ради України. – 1996. – №30. – Ст. 141.
7. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах: Принят и открыт для подписания, ратификации и присоединения резолюцией 2200 А (III) Генеральной Ассамблеи от 16 декабря 1966 г. // Международные акты о правах человека. Сб. документов. – М.: НОРМА – ИНФРА. М., 1998. – С. 44 – 52.
8. Перелік робіт з підвищеною небезпекою: [затв. наказом Держнаглядохоронпраці України від 26.01.2005 р., № 15] // Офіц. вісн. України. – 2005. – № 8. – Ст. 455.
9. Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини: Закон України від 23 лютого 2006 р. №3477-IV //Урядовий кур'єр. – 30 березня 2006 року.
- 10.Про відпустку: Закон України від 15 листопада 1996 р. //Відомості Верховної Ради України. – 1997. – №2. – Ст.4.
- 11.Про деякі питання розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві: Постанова КМ України від 25.08.2004 р., № 1112 // Відом. Верховної Ради України. – 2004. – №35. – Ст. 2337.
- 12.Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 8 вересня 2005 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2005. – №52. – Ст.561.
- 13.Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: Закон України від 9 липня 2003 р. // ВВР. – 2003. – №№ 49-51. – Ст. 376.

14. Про зайнятість населення: Закон України від 5 липня 2012 року // ВВР. – 2013. – №24. – Ст.243.
15. Про затвердження Загальнодержавної програми адаптації законодавства до законодавства Європейського Союзу: Закон України від 18 березня 2004 р. . // [Електрон. ресурс] – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1629-15>.
16. Про затвердження Переліку важких робіт і робіт зі шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх : [наказ М-ва охорони здоров'я України від 31.03.1994 р., № 46] // Законодавство України про охорону праці : у 3-х т. – Т. 3. – К. : Основа, 1995. – 576 с.
17. Про затвердження переліку професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним медичним оглядам, порядку проведення цих оглядів та видачі особистих медичних книжок : [наказ М-ва охорони здоров'я України від 23.07.2002 р., № 280, затв. пост. КМУ від 23.05.2001 р., № 559] // Офіц. вісн. України. – 2001. – № 21. – Ст. 950.
18. Про затвердження Порядку проведення обов'язкових попередніх та психіатричних оглядів і Переліку медичних психіатричних протипоказань щодо виконання окремих видів діяльності (робіт, професій, служби), що можуть становити безпосередню небезпеку для особи, яка проводить цю діяльність, або оточуючих : [пост. КМУ від 27.09.2000 р., № 1465] // Офіц. вісн. України. – 2000. – № 39. – Ст. 1656.
19. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності. Закон України від 22 червня 2012 р. // ВВР. – 2013. – № 22. – Ст.216.

20. Про основу соціальної захищеності інвалідів в Україні : Закон України від 21.03.1991 р. // Законодавство України про соціальний захист населення. – К. : КНТ, 2005. – С. 181 – 196. – Із змін.
21. Про охорону дитинства: Закон України від 26 квітня 2001 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – №30. – Ст.142.
22. Про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці. Типове положення: затв. наказом Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 26.01.2005 р., № 15 // Відом. Верховної Ради України. – 2005. – № 8. – Ст. 455.
23. Про практику розгляду судами трудових спорів : [пост. Пленуму Верхов. Суду України від 06.11.1992 р., № 9] // Пост. Пленуму Верхов. Суду України (1963 — 2000) : Офіц. вид. : У 2-х т. / За заг. ред. В. Ф. Бойка. — К. : вид-во А.С.К., 2000. – Т. 1 : Роз'яснення Пленуму Верхов. Суду України із загальних питань судової діяльності. – Т. 2 : Роз'яснення Пленуму Верховного Суду у цивільних справах. – 328 с.
24. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої): Закон України від 14 вересня 2006 року // Урядовий кур'єр. – 10 жовтня 2006 року.
25. Проект Трудового кодексу України № 1108 в ред. від 10.12.2009 р. // [Електрон. ресурс] – Режим доступу : http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/ed_2009_12_10/an/3/JF0US00W.
26. Рекомендації щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці : [затв. наказом М-ва праці та соцполітики України від 10.10.1997 р., № 7] // Людина і праця. – 1997. – № 12. – С. 27, 28.
27. Рекомендація МОП №111 щодо дискримінації в галузі праці та занять 1958 р. // Конвенції та рекомендації, прийняті Міжнародною

організацією праці. 1919-1964. Т.І. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.652 – 654.

28.Рекомендація МОП №162 щодо літніх працівників 1980 р. // Конвенції та рекомендації, прийняті Міжнародною організацією праці. 1965 – 1999. Т.ІІ. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.1173 – 1179.

Основна література:

1. Болотіна Н. Б. Трудове право України : [підручник] / Н. Б. Болотіна. – 5-те вид., перероб. і доп. – К. : Знання, 2008. – 860 с.
2. Законодавство України про працю / Упоряд. І.В. Зуб. – 4 -те вид., допов. – К.: А.С.К.,2006. – 304с.
3. Кодекс законів про працю України з постатейними матеріалами. – К.: Юрінком Інтер. – 2006. – 1200 с.
4. Кодекс законів про працю України: Науково-практичний коментар / [І. В. Арістова, В. В. Безусий, С. О. Бондар та ін.]; за ред. О. О. Погрібного, М. І. Іншина, І. М. Шопіної. – К.: Правова єдність, 2009. – 456 с.
5. Кодекс законів про працю України: Науково-практичний коментар. – Харків: Консум, 2003. – 832 с.
6. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Ротань В.Г., Зуб І.В., Сонін О.Є. – К.: Атіка, 2008. – 680 с.
7. Права людини: Міжнародні договори України, декларації, документи / Упоряд. Ю.К. Качуренко. – К.: Наук. Думка, 2000. – 199с.
8. Словарь по трудовому праву / отв. ред. Ю. П. Орловский. – М. : Изд-во БЕК, 1998. – 600 с.
9. Трудове право України: Академічний курс: Підручник /А.Ю. Бабаскін, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана та ін.; За заг. ред. Н.М. Хуторян. – К.: Видавництво А.С.К., 2004. – 608 с.
10. Трудове право України: Практикум: Навчальний посібник // За ред. Пилипенка П.Д. – К.: Видавничий дім «Ін Юре», 2008. – 344 с.

Додаткова література:

1. Дріжчана С. В. Удосконалення законодавства про працю неповнолітніх / С.В. Дріжчана //у мон. : Удосконалення трудового законодавства в умовах ринку / Відп. ред. Н.М. Хуторян. – К. : ІнЮре, 1999. – С. 82 – 88.
2. Лазарев В. Новый Трудовой кодекс: об охране труда, но не только... / В. Лазарев // Человек и труд. – 2001. – № 11. – С. 61 – 63.
3. Севастьянов Г.М. Охрана труда. Труд женщин. Труд молодежи./ Г.М. Севастьянов, Б.И. Штефанов. – М., 1990. – 186 с.

Методичні рекомендації:

У першому та другому питаннях студент повинен ознайомитися із Законом України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р. Вивчити поняття охорони праці за нормами трудового права.

У третьому, четвертому питаннях студенту слід засвоїти умови й додаткові гарантії праці жінок. Роботи, на яких забороняється застосування праці жінок. Обмеження праці жінок на певних роботах. Пільги для вагітних жінок і жінок, які мають дітей. Засвоїти права неповнолітніх у трудових відносинах. Роботи, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх. Додаткові пільги та гарантії неповнолітнім за трудовим законодавством. Ознайомитися з особливостями працевлаштування інвалідів. Роботи, на яких забороняється застосування праці інвалідів.

При підготовці до вивчення п'ятого питання студент повинен засвоїти, як відбувається організація роботи з охорони праці та техніки безпеки на підприємствах . Як ведеться розслідування та облік нещасних випадків на виробництві, й оформляються наслідки розслідування.

Практичні завдання:

Завдання 1. Черговий електрик заводу залізобетонних виробів Марченко за власні кошти придбав на ринку спеціальні гумові рукавиці, оскільки йому на заводі вони не були видані в строки, установлені нормами.

Чи будуть йому компенсовані ці витрати?

Завдання 2. Шліфувальниці меблевої фабрики Матвієнко, яка має двох грудних дітей, надаються тридцятихвилинні перерви для їх годування. Матвієнко звернулася до директора фабрики з вимогою збільшення тривалості цих перерв до однієї години. Директор фабрики погодився збільшити тривалість перерви для годування дітей за умови, що тривалість понад 30 хв. оплачуватись не буде.

Чи правомірні дії директора фабрики?

Завдання 3. Маляр-штукатур РБУ Сидоренко звернулася до начальника РБУ з проханням перевести її у зв'язку з вагітністю на легшу роботу відповідно до медичного висновку. Але начальник РБУ посилаючись на відсутність на будівництві легшої роботи відмовив їй у цьому.

Чи правомірна відмова начальника РБУ? Яким чином у цьому випадку має бути вирішене питання?

Завдання 4. Під час перевірки дотримання законодавства про працю на машинобудівному заводі державним інспектором з охорони праці були виявлені такі факти: 1) неповнолітні приймаються на роботу без попереднього медичного огляду; 2) до надурочних робіт і робіт у вихідні дні допускаються, за їх згодою, жінки, які мають дітей віком до трьох років; 3) п'ятнадцятирічна Миронова працює кур'єром по чотири години в день при п'ятиденному робочому тижні; 4) трьом неповнолітнім працівникам передбачено надання щорічної відпустки всупереч їх бажанню в листопаді.

Визначте, які з вказаних фактів є порушенням законодавства про охорону праці?

Завдання 5. Кононенко, яка мала дитину віком півтора року, протягом 6 місяців не користувалася перервою для годування дитини, оскільки далеко проживала від заводу. Вона звернулася до дирекції заводу з проханням оплати їй за невикористані перерви як за надурочні години роботи, але їй в цьому відмовили. Тоді Кононенко звернулася з іншою заявою, в якій підрахувала усі перерви і просила компенсувати їх відповідним подовженням відпустки. І в цьому їй було відмовлено.

Чи правомірні дії дирекції? Розкрийте сутність спеціальних перерв та порядок їх надання

Завдання 6. Працівник заводу Доценко був направлений на ремонтні роботи до підшефної школи. Під час обідньої перерви Доценко був травмований, але не повідомив про цей продовжував працювати. Через три дні він звернувся до лікарні і був госпіталізований. Директор школи відмовився скласти акт про нещасний випадок, мотивуючи це тим, що Доценко своєчасно не повідомив про випадок, що він не працівник школи, і що нещасний випадок був не в робочий час.

Чи обґрунтована відмова директора школи від складання акту про нещасний випадок? Як вирішити справу?

Завдання 7. Петрова була прийнята на роботу на посаду технолога у зв'язку із відпусткою по вагітності та пологам, а потім із відпусткою без збереження заробітної плати Карпенко. По закінченню 8 місяців Петрова була звільнена з роботи у зв'язку із закінченням строку договору і поверненням Карпенко з відпустки. Петрова не погодилася зі звільненням й звернулася до суду із позовом про поновлення на роботі, оскільки вона пропрацювала 8 місяців і вважала себе постійним працівником. Крім того, на момент звільнення, Петрова була вагітною і, тому, вважала, що

звільнення її може відбутися тільки у випадку ліквідації підприємства й до того ж з обов'язковим працевлаштуванням.

Вирішіть спір, посилаючись на нормативні джерела.

Завдання 8. За рекомендацією медичного закладу працівник Шаповал був переведений на більш легшу нижчеоплачувану роботу строком на 3 місяці. Середній заробіток за попереднім місцем роботи Шаповалу виплатили лише за перші 2 тижні. Шаповал порушив спір, посилаючись на те, що переведення було без його згоди, а він не заперечував, бо був упевнений у збереженні заробітку за весь час переведення. Керівництво заводу у свою чергу пояснило Шаповалу, що його згода на переведення не потрібна, бо переведення здійснено з метою зміцнення здоров'я Шаповала й за рекомендацією органів охорони праці. Що стосується грошових вимог, то розрахунок проведено правильно, тому що заробіток за попереднім місцем роботи при переведенні за медичними показниками не зберігається.

Вирішіть, хто в даній ситуації правий? Відповідь обґрунтуйте.

Завдання 9. Директор фабрики видав наказ про направлення у відрядження інженера Семенової. Однак Семенова відмовилася їхати у відрядження посилаючись на те, що в неї є дитина 12 років. Директор оголосив Семеновій догану.

Які норми охорони праці встановлено для вагітних жінок, жінок, котрі мають дітей у віці до 3 років, а також дітей до 14 років? Чи законні дії директора в даному випадку?

Завдання для індивідуальної роботи:

1. Правові засади Закону України “Про охорону праці”.
2. Видача спеціального одягу та інших засобів індивідуального захисту, молока і лікувально-профілактичного харчування, забезпечення працівників газованою водою.

3. Обов'язкові медичні огляди працівників певних категорій.
4. Застосування праці інвалідів.
5. Особливості праці вагітних жінок і жінок, що мають дітей.
6. Обмеження застосування праці осіб молодше вісімнадцяти років.
7. Пільги для працівників, які навчаються в середніх і професійно-технічних навчальних закладах.
8. Пільги працівникам, які навчаються у вищих навчальних закладах.

Теми для самостійного вивчення:

1. Охорона праці працівників, зайнятих на важких, небезпечних і шкідливих роботах.
2. Охорона праці жінок і неповнолітніх на виробництві.
3. Соціальне страхування від нещасних випадків та професійного захворювання.

Контрольні запитання та завдання:

1. Спробуйте розібратися у змісті та співвідношенні термінів: охорона здоров'я, охорона праці, безпека праці, техніка безпеки, виробнича санітарія.
2. Охарактеризуйте поняття охорони праці як інституту трудового права, як елементу трудових правовідносин, як функції трудового права.
3. Чи поширюються норми законодавства про охорону праці лише на найманих працівників? Обґрунтуйте.
4. Який механізм запровадження пільг і компенсацій для працівників, що працюють у шкідливих і важких умовах праці? Чи позбавляються працівники, які працюють у шкідливих і важких умовах праці, відповідних пільг і компенсацій у випадку непроведення атестації робочих місць за умовами праці?

5. Дайте характеристику відповідності законодавства України міжнародним стандартам з питань охорони праці.

Тема 9. Трудові спори

Мета: формування у студентів розуміння причин виникнення трудових спорів; понять про види та порядок вирішення трудових спорів

План:

1. Загальна характеристика трудових спорів.
2. Порядок вирішення індивідуальних трудових спорів.
3. Розгляд трудових спорів у комісії по трудових спорах.
4. Розгляд трудових спорів у судах.
5. Поняття, причини та учасники колективних трудових спорів (конфліктів).
6. Послідовність розгляду та вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

Основні нормативні акти:

1. Кодекс законів про працю України: Затв. Законом України від 10.12.1971 р. (із змін. та доп.) //Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до №50. – Ст.375.
2. Конституція України. Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. із змінами внесеними згідно із Законом України від 18.12.2004 р.// Відомості Верховної Ради України. – 1996. – №30. – Ст. 141.
3. О применении судами законодательства, регулирующего заключение, изменение и прекращение трудового договора : [пост. Пленума

- Верхов. Суда СССР от 26.04.1984 г., № 3] // Бюл. Верхов. Суда СССР. – 1988. – № 3. – Ст. 11. – С измен.
4. Про засади запобігання та протидії корупції : Закон України від 11.06.2009 р. // Офіц. вісн. України. – 2009. – № 53. – Ст. 15 – 25.
 5. Про практику розгляду судами трудових спорів : [пост. Пленуму Верхов. Суду України від 06.11.1992 р., № 9] // Пост. Пленуму Верхов. Суду України (1963 — 2000) : Офіц. вид. : У 2-х т. / За заг. ред. В. Ф. Бойка. — К. : вид-во А.С.К., 2000. – Т. 1 : Роз'яснення Пленуму Верхов. Суду України із загальних питань судової діяльності. – Т. 2 : Роз'яснення Пленуму Верховного Суду у цивільних справах. – 328 с.
 6. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 р. //Відомості Верховної Ради України. – 1999. - №45. – Ст.397.
 7. Проект Трудового кодексу України № 1108 в ред. від 10.12.2009 р. // [Електрон. ресурс] – Режим доступу : http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/ed_2009_12_10/an/3/JF0US00W.
 8. Рекомендації щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці : [затв. наказом М-ва праці та соцполітики України від 10.10.1997 р., № 7] // Людина і праця. – 1997. – № 12. – С. 27, 28.
 9. Рішення КС України у справі за конституційним зверненням відкритого акціонерного товариства «Всеукраїнський Акціонерний Банк» щодо офіційного тлумачення положень п. 22 ч. 1 ст. 92 Конституції України, ч. 1, 3 ст. 2, ч. 1 ст.38 КпАП України (справа про відповідальність юридичних осіб) від 30.05.2005 р., № 7-рп // Офіц. вісн. України. – 2001. – № 24. – Ст. 1076.
 10. Рішення КС України у справі за конституційним зверненням Вільної профспілки працівників метрополітенів України щодо офіційного

- тлумачення поняття «професійна спілка, що діє на підприємстві, в установі, організації», використаного в абз. 6 ч. 1 ст. 43-1 КЗпП України (справа про профспілку, що діє на підприємстві) від 29.10.1998 р., № 14-рп // Офіц. вісн. України від 26.11.98. – 1998. – № 45. – Ст. 1675.
4. Закон України «Про колективні договори і угоди»: від 1 липня 1993 р. (із змін. і доп.) // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – №36. – Ст.361.
 5. Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. (із змін. і доп.) // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – №17. – Ст.121.
 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 Національну службу посередництва і примирення. Затверджене Указом Президента України від 17 листопада 1998 р. № 1258/98 // Праця і зарплата. – 1998. – №23. – С.6.
 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. //Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2004. – №2. – С.42 – 51.
 9. Положення про порядок перевірки повноважень представників сторін колективного трудового спору (конфлікту): Затв. наказом Національної служби посередництва і примирення від 31 травня 2000 р. // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2001. – №2. – С.18 – 26.

10. 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.
11. 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.
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 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. – С.41 – 43.
14. Положення про примирну комісію: Затверджено наказом Національної служби посередництва і примирення від 4 травня 1999 р. № 72 // Юридичний вісник України. – 2000. – №11. – С.23 – 25.
15. 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.

Основна література:

1. Законодавство України про працю / Упоряд. І.В. Зуб. – 4 –ге вид., допов.- К.: А.С.К.,2006. – 304с.
2. Кодекс законів про працю України з постатейними матеріалами. – К.: Юрінком Інтер. – 2006. – 1200 с.
3. Кодекс законів про працю України: Науково-практичний коментар / [І. В. Арістова, В. В. Безусий, С. О. Бондар та ін.]; за ред. О. О. Погрібного, М. І. Іншина, І. М. Шопіної. – К.: Правова єдність, 2009. – 456 с
4. Кодекс законів про працю України: Науково-практичний коментар. – Харків: Консум, 2003. – 832 с.
5. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Ротань В.Г., Зуб І.В., Сонін О.Є. – К.: Атіка, 2008. – 680 с.
6. Права людини: Міжнародні договори України, декларації, документи / Упоряд. Ю.К. Качуренко. – К.: Наук. Думка, 2000. – 199с.
7. Словарь по трудовому праву / отв. ред. Ю. П. Орловский. – М. : Изд-во БЕК, 1998. – 600 с.
8. Трудове право України: Академічний курс: Підручник /А.Ю. Бабаскін, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана та ін.; За заг. ред. Н.М. Хуторян. – К.: Видавництво А.С.К., 2004. – 608 с.
9. Трудове право України: Практикум: Навчальний посібник // За ред. Пилипенка П.Д. – К.: Видавничий дім «Ін Юре», 2008. – 344 с.

Додаткова література:

1. Баранець З. Законодавче врегулювання права на страйк / З. Баранець // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2005. – №7. – С.36 – 39.
2. Басюк І. Виконання колективних договорів та угод – запорука соціального спокою і злагоди / І. Басюк // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2002. – №10. – С.21 – 23.

3. Бурак В.Я. Трудові спори порядок їх вирішення в Україні // В.Я. Бурак. – К., 2003 – 382 с.
4. Запара С. Порівняльний аналіз вирішення колективних трудових спорів українського та зарубіжного законодавства // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2002. – №7. – С.43 – 47.
5. Запара С.І. Генезис юридичного змісту поняття «колективні трудові спори (конфлікти)» / С.І. Запара // Право України. – 2003. – №8. – С. 110 – 113.
6. Запара С.І. Засоби вирішення колективних трудових спорів у зарубіжних країнах та в Україні / С.І. Запара // Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України. – 2003. – №5. – С.14 – 21.
7. Запара С.І. Правовий аналіз профспілок в аспекті вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) / С.І. Запара // Право і безпека. – 2003. - №4. – 110 – 113.
8. Запара С.І. Працівники як суб'єкти трудових правовідносин при вирішенні колективного трудового спору / С.І. Запара // Право України. – 2004. – № 5. – С. 110 – 113.
9. Коваль О. Окрема думка щодо законодавства з розв'язання конфліктної ситуації / О. Коваль //Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2003. – №5. – С.46 – 47.
10. Колективні трудові спори / За ред. В.М.Руденка. – К. : Юрінком Інтер. - 2006. – 384 с.
11. Колот А. Зарубіжний досвід матеріального стимулювання персоналу / А. Колот // Україна: аспекти праці. – 1998. – №1. – С.16 – 21.
12. Кришталь М. Зарубіжний досвід вирішення трудових спорів / М. Кришталь // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2002. – №7. – С.47 – 54.

13.Осовий Г. Вирішення трудових спорів / Г. Осовий, В. Руденко // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2005. – №4. – С.8 – 35.

Методичні рекомендації:

У **першому, другому питаннях** студенту слід проаналізувати поняття та класифікацію трудових спорів. Індивідуальні й колективні трудові спори. Ознайомитися із Законом України «Про порядок розв’язання колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 р.

При вивченні **третього питання** слід з’ясувати, що таке комісії з трудових спорів, їх компетенцію; строки звернення до комісії із трудових спорів; специфіку виконання рішення комісії із трудових спорів.

При підготовці **четвертого питання** студент повинен знати судовий порядок розгляду трудових спорів, компетенцію районних (міських) судів з розгляду трудових спорів, строки звернення до районного (міського) суду за вирішенням трудових спорів та виконання рішень районного (міського) суду з трудових спорів.

П’яте, шосте питання вимагає від студента з’ясування порядку розгляду колективних трудових спорів. Причини виникнення колективних трудових спорів. Повноваження примирної комісії, трудового арбітражу, строки розгляду колективних трудових спорів у цих органах. Повноваження Національної служби посередництва і примирення. Особливу увагу звернути на питання про право на страйк. Визнання страйку незаконним і його правові наслідки.

Практичні завдання:

Завдання 1. Економіст заводу «Фотон» Кушнір був звільнений з роботи 15 квітня. 20 квітня він захворів і до 25 травня перебував на стаціонарному лікуванні. 10 червня він звернувся до районного суду про

поновлення його на роботі, оскільки вважав, що був звільнений неправомірно.

Яке рішення повинен винести суд? Відповідь обґрунтуйте.

Завдання 2. Працівник заводу «Медпрепарат» Яценко не погодився із рішенням комісії по трудових спорах, отримавши 10 квітня випуску з протоколу засідання комісії. 22 січня він звернувся з позовною заявою до суду. Але суд не прийняв його заяву, мотивуючи тим, що він пропустив 10-денний строк, передбаченого законом для оскарження рішення КТС.

Чи правомірні дії суду? Відповідь обґрунтуйте.

Завдання 3. Аудиторською перевіркою 20 квітня 2013 року було встановлено, що 10 вересня 2012 року за наказом начальника ремонтно-будівельного управління були вчинені зайві грошові виплати працівникам цього управління, внаслідок чого РБУ було завдано матеріальної шкоди. У зв'язку з тим, що начальник РБУ добровільно відшкодувати завдану шкоду відмовився, директор тресту звернувся 15 лютого 2013 року з позовом до суду про стягнення з начальника РБУ матеріальної шкоди.

Як суд вирішить дану ситуацію? Чи буде розглянута ця справа в суді?

Завдання 4. Коваленко працював у ліспромгоспі за строковим трудовим договором. Після закінчення строку договору Коваленко продовжував працювати, оскільки ні керівник ліспромгоспу, ні він сам не прагнув припинення трудового договору. Але через три місяці керівник ліспромгоспу видав наказ про звільнення Коваленка у зв'язку із закінченням строку договору (п.2 ст.36 КЗпП).

До якого органу з розгляду трудових спорів має право оскаржити звільнення Коваленко? Чи правомірні дії роботодавця?

Завдання 5. Не погодившись із рішенням узгоджувальної комісії й трудового арбітражу по вирішенню трудового конфлікту, колектив фабрики № 1 оголосив страйк. Рішення про страйк було прийнято на зборах трудового колективу простою більшістю голосів і відкритим голосуванням, про день початку страйку власника фабрики не попередили.

Які допущені порушення закону з боку трудового колективу при оголошенні страйку? Розкрийте правову природу, види страйку.

Завдання 6. Працівник АТ «Атек» Назаров звернувся до суду з позовною заявою про скасування наказу про накладення на нього дисциплінарного стягнення. Але суд не прийняв цієї заяви до розгляду, мотивуючи, що Назаров мав попередньо звернутися до комісії по трудових спорах.

Чи правомірні дії судді?

Завдання 7. Сорокіну було прийнято на роботу контролером ВТК заводу з двомісячним випробуванням. Під час випробування Сорокіна неодноразово допускала помилки при прийнятті готової продукції, на що їй було вказано майстром виробничої дільниці. У день закінчення випробування Сорокіну було звільнену як таку, що не витримала випробування. Вважаючи, що її звільнено неправомірно, зокрема, без згоди профкому, Сорокіна звернулася до комісії по трудових спорах з проханням про поновлення на роботі.

Чи вправі КТС розглянути даний трудовий спір? Чи обґрунтована вимога Сорокіної про поновлення на роботі з урахуванням вказаних фактів? У якому порядку належить розглянути даний трудовий спір?

Завдання 8. Учитель школи Демчук звільнений з роботи у зв'язку з визнанням його за підсумками атестації таким, що не відповідає займаній посаді. Не погоджуючись із звільненням, Демчук звернувся до суду. Але суд не прийняв заяву Демчука до розгляду.

Чи обґрунтована відмова суду?

Завдання 9. Заступник головного бухгалтера Сорокін після обідньої перерви з'явився на робочому місці у стані сп'яніння. Наказом директора підприємства він був звільнений за ст. 41 п.1 КЗпП України за одноразове грубе порушення трудової дисципліни без згоди профспілкового комітету. Вважаючи своє звільнення незаконним, Сорокін звернувся до профспілкового комітету з заявою про поновлення на роботі.

Дайте визначення поняття трудових спорів, які органи їх розглядають? Який порядок розгляду спорів? Яке рішення повинен ухвалити профспілковий комітет?

Завдання 10. Працівник заводу Ніколенко за систематичну появу на роботі у стані алкогольного сп'яніння був звільнений за ст. 40 п. 7 КЗпП України без звернення до профспілкового органу за отриманням попередньої згоди на звільнення. Ніколенко звернувся до профспілкового органу із заявою про поновлення на роботі, оскільки вважав своє звільнення незаконним.

Які гарантії встановлені законодавством для захисту прав працівників від незаконних звільнень? У якому порядку відбувається розгляд профспілковим органом клопотання роботодавця про отримання згоди на звільнення працівника? У яких випадках відбувається звільнення працівника з ініціативи роботодавця без попередньої згоди профспілкового органу? Яке рішення повинен прийняти профспілковий орган?

Завдання 11. У приватну фірму «Ніколь» 3 січня 2014 року було прийнято за контрактом Бриль головним бухгалтером. Контракт оформили в одному примірнику. У контракті було передбачено, що його розірвання відбувається за правилами, передбаченими у ст. 36 – 41 КЗпП, і у випадку розголошення Бриль комерційної таємниці. 15 березня 2014 року Бриль подала заяву про звільнення за власним бажанням. Директор фірми попросив її пропрацювати до 19 квітня 2014 року, до складання квартального звіту. Бриль погодилась на цю умову і продовжувала

працювати. Але 10 квітня 2014 року директор фірми видав наказ про звільнення Бриль, але не за власним бажанням, а за втратою довіри (п.2 ст.41 КЗпП).

Чи правомірні підстави звільнення Бриль? Як вирішити данну справу?

Завдання 12. Слюсар-сантехнік ЖЕКу Соколов перебуваючи в нетверезому стані на танцювальному майданчику вчинив хуліганські дії, за що був засуджений за ст. 296 КК України до умовної міри покарання. За наказом начальника ЖЕКу Соколова було звільнено з роботи за п. 7 ст. 36 КЗпП України. Соколов звернувся до суду з позовом про поновлення на роботі.

Яке рішення має винести суд?

Завдання 13. Заступник головного бухгалтера Сорокін після обідньої перерви з'явився на робочому місці у стані алкогольного сп'яніння. Наказом директора підприємства він був звільнений згідно ст. 41 п. 1 КЗпП за одноразове грубе порушення трудової дисципліни без згоди профспілкового комітету. Уважаючи своє звільнення незаконним, Сорокін звернувся до профспілкового комітету із заявою про поновлення на роботі.

Дайте визначення поняття трудових спорів, які органи їх розглядають? Який порядок розгляду спорів? Яке рішення повинен ухвалити профспілковий комітет?

Завдання для індивідуальної роботи:

1. Трудові спори про переведення на іншу роботу.
2. Трудові спори про припинення трудового договору.
3. Трудові спори з питань оплати праці: особливості змісту і регулювання.
4. Практика вирішення трудових спорів щодо поновлення на роботі.
5. Практика вирішення трудових спорів щодо дисциплінарних звільнень працівників.

6. Правова характеристика трудових спорів з питань припинення трудового договору.

Теми для самостійного вивчення:

1. Трудові спори з питань укладення трудового договору у світлі конституційних гарантій права на працю.
2. Трудові спори: поняття, види, причини виникнення та способи вирішення.
3. Правова характеристика мирних способів вирішення колективних трудових розбіжностей.
4. Право на страйк і його реалізація.
5. Особливості розгляду справ щодо спорів, які виникають з трудових відносин.
6. Трудові спори, що підлягають безпосередньому розглядові у судах.
7. Закон України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”.

Контрольні запитання та завдання:

1. Спробуйте розібратися з термінологією: «трудові спори», «трудові суперечки», «трудові конфлікти», «розбіжності між роботодавцем й працівником».

2. Чи існують об'єктивні причини для виникнення трудових спорів в Україні? Які шляхи їх подолання?

3. Чи можна вважати, що норми глави XV «Індивідуальні трудові спори» у КЗпП України є процесуальними нормами в трудовому праві?

4. Постанова Пленуму Верховного Суду «Про практику розгляду судами трудових спорів» обов'язкова лише для судів чи й для учасників трудових відносин? Обґрунтуйте.

5. Чи правомірно колективні трудові спори називати конфліктами?

6. Чи може колективний трудовий спір виникнути з ініціативи роботодавця?
7. Яка кількість членів трудового колективу має брати участь у спорі, щоб останній набрав значення колективного?
8. З якого моменту виникають колективні трудові спори?
9. Чи можуть до складу примирних комісій включатися представники третіх сторін?
10. Чи має право роботодавець відмовитися від виконання рішення примирної комісії?
11. Хто призначає голову трудового арбітражу? Чи може ним бути особа, яка не працює на даному підприємстві?
12. Чи можуть працівники під час страйку перебувати вдома, поїхати до родичів у інше місто?
13. Якщо суд залучається до визнання страйку незаконним, то чи можна вважати його однією з ланок вирішення колективного трудового спору?
14. Що таке локаут? Яке Ваше ставлення до цього явища?
15. Який запис робиться у трудовій книжці тих працівників, які будуть звільнені в результаті локауту?
16. Чи можна службових осіб, які допустили проведення страйку, вважати такими, що порушили трудову дисципліну?
17. Як довго може тривати страйк? Чи можна в законодавчому порядку врегулювати максимальний термін тривалості страйку?

ДОДАТКИ

ПРОГРАМА КУРСУ

Трудове право як галузь права. Суб'єкти трудового права

Поняття трудового права, його предмет, метод правового регулювання. Принципи, джерела трудового права. Система трудового права та його функції. Поняття, види суб'єктів трудового права та їх правовий статус. Громадяни (працівники) як суб'єкти трудового права. Роботодавці та організації роботодавців як суб'єкти трудового права. Виборні профспілкові органи та інші уповноважені на представництво трудовим колективом органи як суб'єкти трудового права.

Колективні договори та угоди. Правове регулювання зайнятості та працевлаштування

Колективні договори та угоди. Правові засади розробки, укладення та виконання колективних договорів і угод. Колективний договір. Поняття, види та сторони угод.

Поняття зайнятості населення, її види, їх особливості згідно із Законом України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року.

Правове регулювання зайнятості та працевлаштування. Законодавство про зайнятість та основні принципи державної політики у сфері зайнятості населення. Поняття «зайнятість», «повна зайнятість», «неповна зайнятість», «безробітні», «безробіття», «часткове безробіття». Правове регулювання вивільнення та працевлаштування.

Трудовий договір

Порядок виникнення, зміни трудових правовідносин . Поняття і значення трудового договору. Сторони трудового договору. Зміст трудового договору. Порядок укладення трудового договору. Форма трудового договору. Випробування при прийнятті на роботу. Види трудових договорів. Поняття, види та умови переведень працівників на іншу роботу. Порядок переведення працівників на іншу роботу. Поняття і порядок зміни істотних умов праці.

Порядок припинення трудових правовідносин та правові наслідки

Поняття та підстави припинення трудового договору. Припинення трудового договору за взаємним волевиявленням сторін. Припинення трудового договору з ініціативи органів, які не є його стороною, та інші підстави припинення трудового договору за ст. 36 КЗпП. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з окремими категоріями працівників. Порядок розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця

Робочий час та час відпочинку

Поняття та юридична природа робочого часу. Поняття робочого часу та його тривалість. Види робочого часу. Нормальна, скорочена і неповна тривалість робочого часу. Поняття робочого тижня, його види. Поняття робочої зміни. Поняття ненормованого режиму праці. Поняття та правові наслідки застосування надурочних робіт. Обмеження надурочних робіт та заборона залучення до них окремих категорій працівників.

Поняття та правове регулювання часу відпочинку. Поняття та ознаки часу відпочинку. Особливості правового регулювання часу відпочинку. Основні види часу відпочинку: – перерви протягом дня; – перерви між змінами; – вихідні дні; – святкові й неробочі дні; – відпустки. Види

відпусток і порядок їх надання за Законом України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. та КЗпП України. Порядок надання відпусток без збереження заробітної плати, випадки коли надання такої відпустки є правом роботодавця, а коли законом на роботодавця покладається обов'язок при певних умовах на вимогу працівника надавати таку відпустку.

Оплата праці

Поняття заробітної плати. Співвідношення оплати праці і заробітної плати. Загальна характеристика оплати праці. Форми, системи оплати праці. Оплата праці при відхиленні від умов, передбачених тарифами. Порядок виплати заробітної плати, обчислення середнього заробітку, строки, місце і час виплати заробітної плати. Поняття та види гарантійних виплат і доплат. Поняття та види компенсаційних виплат. Випадки обмеження відрахувань із заробітної плати.

Дисципліна праці

Поняття дисципліни праці та методи її забезпечення. Сутність дисципліни праці, її співвідношення з трудовою, виробничою та іншими видами дисципліни. Поняття правил внутрішнього розпорядку, їх ознаки. Види правил внутрішнього трудового розпорядку, їх особливості. Заохочення, види та порядок застосування. Поняття дисциплінарного проступку, поняття і види дисциплінарної відповідальності. Порядок і строки застосування дисциплінарних стягнень, які органи правомочні застосовувати дисциплінарні стягнення. Особливості оскарження дисциплінарного стягнення. Процедура зняття стягнення.

Матеріальна відповідальність сторін трудового договору

Поняття матеріальної відповідальності сторін трудового договору за заподіяну шкоду. Поняття та особливості матеріальної відповідальності

працівників за шкоду, заподіяну роботодавцю. Відмінності матеріальної відповідальності працівників від майнової відповідальності, передбаченої нормами цивільного права. Підстави та умови матеріальної відповідальності працівників: протиправні дії (бездіяльність) працівників; причинний зв'язок між протиправними діями (бездіяльністю) працівників та їх наслідком у вигляді шкоди, що настала; вина працівника, який заподіяв шкоду зумисне або через необережність. Види матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації.

Сутність та специфіка повної матеріальної відповідальності працівників. Випадки та особливості повної матеріальної відповідальності працівників. Обмежена матеріальна відповідальність працівників та її розмір. Випадки обмеженої матеріальної відповідальності працівників. колективної (бригадної) матеріальної відповідальності працівників та підстави її запровадження. Визначення розміру шкоди. Порядок покриття шкоди, заподіяної працівником: добровільно, за розпорядженням роботодавця, у судовому порядку. Строк звернення до суду з питань стягнення з працівника заподіяної ним матеріальної шкоди. День виявлення шкоди. Обставини, які підлягають урахуванню при визначенні розміру відшкодування. Докази майнового стану працівника. Обов'язок доведення наявності умов для покладення матеріальної відповідальності на працівника.

Матеріальна відповідальність роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові. Умови настання такої відповідальності. Випадки матеріальної відповідальності. Порушення роботодавцем прав працівника на працю, на здорові і безпечні умови праці та інших прав працівників. Відшкодування моральної (немайнової) шкоди працівнику.

Охорона праці. Пільги для працівників, які поєднують роботу з навчанням

Поняття охорони праці та його специфіка за за Законом України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р. Особливості правового регулювання охорони праці. Організація роботи з охорони праці та техніки безпеки на підприємствах . Розслідування та облік нещасних випадків на виробництві, оформлення наслідків розслідування. Умови й додаткові гарантії праці жінок. Роботи, на яких забороняється застосування праці жінок. Обмеження праці жінок на певних роботах. Пільги для вагітних жінок і жінок, які мають дітей. Засвоїти права неповнолітніх у трудових відносинах. Роботи, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх. Додаткові пільги та гарантії неповнолітнім за трудовим законодавством. Особливості працевлаштування інвалідів. Роботи, на яких забороняється застосування праці інвалідів.

Трудові спори

Поняття та порядок розгляду індивідуальних трудових спорів. Поняття та класифікація трудових спорів. Види трудових спорів та причини їх виникнення. Комісії з трудових спорів, їх компетенція. Строки звернення до комісії із трудових спорів. Виконання рішення комісії із трудових спорів. Судовий порядок розгляду трудових спорів, компетенцію районних (міських) судів з розгляду трудових спорів, строки звернення до районного (міського) суду за вирішенням трудових спорів та виконання рішень районного (міського) суду з трудових спорів.

Колективні трудові спори (конфлікти). Порядок розгляду колективних трудових спорів. Причини виникнення колективних трудових спорів. Повноваження примирної комісії, трудового арбітражу, строки розгляду колективних трудових спорів у цих органах. Повноваження Національної

служби посередництва і примирення. Поняття, види страйку та способи його реалізації. Визнання страйку незаконним і його правові наслідки.

ТЕСТОВІ ЗАВДАННЯ

Тема 1. Трудове право як галузь права. Суб'єкти трудового права

1. Трудове право регулює трудові відносини:

- військовослужбовців збройних сил України;
- атестованих працівників органів Міністерства внутрішніх справ України;
- суддів апеляційних судів;
- осіб, що відбувають покарання у кримінально-виконавчих установах;
- осіб, які уклали трудову угоду на виконання певної роботи;
- членів виробничих кооперативів.

2. Основними функціями трудового права України є:

- контролююча;
- відтворювальна;
- захисна;
- встановлююча;
- нормативна;
- оплатна.

3. Фізична особа, яка надає працю іншій фізичній особі на підставі укладення трудового договору називається:

- роботонаймач;
- робітник;
- роботодавач;
- роботодавець.

4. Суб'єктами індивідуально-трудоових правовідносин є:

- працівник і профспілковий орган;
- працівник і роботодавець;
- роботодавець і профспілковий орган;
- роботодавець і трудовий колектив;
- працівник і трудовий колектив;
- наймач і роботодавець.

5. Суб'єктом колективних трудових правовідносин є:

- працівник;
- центр зайнятості;
- профспілкова організація;
- збори акціонерів;
- колективне підприємство;
- збори учасників ТЗОВ.

6. Основними принципами трудового права України є:

- систематизація та інкорпорація правових норм;
- створення додаткових умов працівникам для підприємницької діяльності;
- встановлення імперативної відповідальності за порушення дисципліни праці;
- забезпечення єдності і диференціації правового регулювання;
- обмеження сфери правового регулювання відносинами найманої праці;
- забезпечення повної зайнятості та високої продуктивності праці.

7. Джерелами трудового права, що мають договірний характер, є:

- Установчий договір командитного товариства;
- політична угода між Кабінетом Міністрів України та Верховною Радою України;
- територіальна угода;
- посадова інструкція;
- Конвенція МОП ратифікована Україною;
- договір про спільну діяльність.

Тема 2. Колективні договори та угоди. Правове регулювання зайнятості та працевлаштування

1. Як називаються неврегульовані в результаті взаємних переговорів протиріччя, які виникають з приводу виконання окремих положень колективного договору?

- індивідуальні трудові спори;
- колективні трудові спори;
- страйки;
- суперечки;
- трудові розбіжності;
- судові спори.

2. Хто вирішує колективний трудовий спір (конфлікт), який не був вирішений за допомогою примирних процедур, а законодавством заборонено подальше його вирішення шляхом проведення страйку?

- суд;
- примирна комісія;
- трудовий арбітраж;
- незалежний посередник;
- уряд;
- комісія по трудових спорах.

3. Сфера укладення колективного договору визначається:

- розпорядженням державних органів;
- характером трудових правовідносин;
- законодавчо встановленими критеріями;
- підпорядкованістю підприємства, установи, організації;
- ініціативою, що виходить від однієї із сторін;
- галузевою підвідомчістю підприємства, установи, організації.

4. Зміни до колективного договору протягом строку його дії можуть вноситися:

- спільним представницьким органом найманих працівників;
- суб'єктом, що здійснює повідомну реєстрацію колективного договору;
- одноособово роботодавцем;
- найманим працівником;
- за взаємною згодою сторін;
- рішенням суду.

5. Хто є сторонами колективного договору:

- трудовий колектив;
- представники, вільно обрані первинною профспілкою організацією;
- роботодавець;
- спільний представницький орган;
- працівники;
- первинні профспілкові організації, які діють відповідно до своїх статутів.

6. Які страйки за законодавством України є незаконними?

- оголошені з вимогами, які не відповідають положенням галузевих угод;
- що виникли із спорів про відмову у прийнятті на роботу молодих спеціалістів;
- оголошені з вимогами, що порушують права людини;
- що виникли з спорів про відмову у прийнятті працівників, яким надано право поворотного прийняття на роботу;
- які проводяться під час примирних процедур;
- які проводяться без участі незалежного посередника.

Тема 3. Трудовий договір

1. Угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку, а роботодавець зобов'язується виплачувати

працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, називається?

- договір підряду;
- колективний договір;
- трудова угода;
- угода про умови праці;
- трудовий договір;
- авторський договір.

2. Додержання письмової форми трудового договору є обов'язковим

- під час укладення трудового договору з особою, звільненою у запас з військової служби;
- під час укладення трудового договору з інвалідом;
- для працівників, які працюють на умовах трудового договору у фермерському господарстві;
- під час укладення трудового договору з роботодавцем, фізичною особою;
- у випадках, коли роботодавець наполягає на укладенні трудового договору в письмовій формі;
- у всіх випадках укладення трудового договору.

3. Переведення на іншу постійну роботу допускається лише:

- в межах підприємства, установи, організації;
- за погодженням із первинною профспілковою організацією підприємства;
- за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації підприємства;
- за згодою працівника;
- на роботу в іншу місцевість;
- в межах структурного підрозділу підприємства.

4. Випробовування при прийнятті на роботу може встановлюватись:

- тимчасовим та сезонним працівникам;
- особам, які не досягли 18 років;

- молодим спеціалістам після закінчення вищих навчальних закладів;
- інвалідам II групи, направлених на роботу відповідно до рекомендації МСЕК;
- державним службовцям;
- особам, звільнених у запас з альтернативної (невійськової) служби.

5. Обов'язковими умовами, без яких трудовий договір не може бути укладено є умови про:

- час початку працівником роботи;
- нерозголошення конфіденційної інформації;
- неповний робочий час;
- випробування;
- трудова функція працівника;
- режим робочого часу.

6. До факультативних умов трудового договору належать умови про:

- роботу за відповідною спеціальністю та кваліфікацією;
- посаду працівника;
- додаткову оплачувану відпустку;
- місце роботи працівника;
- час початку працівником роботи;
- режим роботи працівника.

7. Переміщенням вважається:

- зміна трудової функції працівника;
- зміна робочого місця працівника, без зміни інших умов трудового договору;
- зміна неістотних умов трудового договору;
- доручення працівникові роботи на іншому підприємстві;
- доручення працівникові роботи на іншому механізмі або агрегаті за межами його кваліфікації;
- зміна істотних умов трудового договору.

8. Підставами припинення трудового договору, що передбачені КЗпП України, є:

- переведення на легшу роботу;
- нез'явлення на роботу протягом більш як двох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності;
- учинення винних дій працівником, який виконує виховні функції;
- поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;
- невиконання працівником своїх трудових обов'язків;
- систематичне невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення.

9. Чим оформляється розірвання трудового договору?

- поверненням трудової книжки;
- наказом про звільнення з роботи;
- записом особової справи;
- згодою виборного органу первинної профспілкової організації;
- заявою працівника;
- проведенням розрахунку при звільненні.

10. Відсторонення працівника від роботи роботодавцем допускається у разі його:

- відмови від виконання громадських обов'язків;
- появи на роботі у нетверезому стані;
- заподіяння матеріальної шкоди майну роботодавця;
- відмови від проходження навчання з охорони праці;
- відмови від переведення на легшу роботу.

11. Додатковими підставами розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з окремими категоріями працівників за певних умов, передбаченими КЗпП України, є:

- невиконання працівником своїх трудових обов'язків;
- вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи;
- розірвання трудового договору з ініціативи працівника;
- досягнення працівником пенсійного віку;
- поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;
- закінчення строку трудового договору.

12. Роботодавець зобов'язаний в день звільнення:

- видати працівникові належно оформлену трудову книжку;
- запропонувати працівнику підходящу роботу на іншому підприємстві;
- провести з працівником розрахунок у строки, визначені трудовим законодавством;
- звернутися за допомогою до державної служби зайнятості з приводу працевлаштування працівника;
- видати працівникові обхідний лист;
- видати працівникові особову справу.

Тема 4. Робочий час та час відпочинку

1. Неповний робочий час встановлюється:

- за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації підприємства;
- за рішенням органів місцевого самоврядування;
- виключно у випадках, передбачених законами;
- за угодою між працівником і роботодавцем;
- при укладенні колективного договору на підприємстві;
- за угодою між працівником та виборним органом первинної профспілкової організації.

2. Нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати () год. на тиждень.

3. Забороняється залучати до роботи у нічний час:

- жінок, що мають дітей віком до 3 років;
- осіб, молодших 18 років;
- працівників, які працюють в шкідливих умовах праці;
- осіб, які працюють на умовах неповного робочого часу;
- осіб, які здійснюють догляд за хворим членом сім'ї;
- осіб, які поєднують роботу із навчанням.

4. Надурочні роботи не повинні перевищувати для кожного працівника (____)год. протягом двох днів підряд і (____)год. на рік.

5. Укажіть види робочого часу:

- неповний робочий час;
- гнучкий робочий час;
- п'ятиденний робочий тиждень;
- ненормований робочий час;
- підсумований робочого часу;
- скорочений робочий час.

6. Надурочними роботами вважаються роботи:

- залучення до яких відбувається у вихідні та святкові дні;
- що виконуються на умовах сумісництва;
- понад нормальну тривалість робочого часу осіб, які працюють у режимі ненормованого робочого дня;
- які виконуються понад встановлену графіком тривалість зміни;
- що виконуються під час виконання громадських обов'язків;
- які виконуються в межах одного трудового договору і визначеної сторонами тривалості робочого часу.

7. Які перерви, що надаються протягом робочого дня (зміни), включаються у робочий час і оплачуються за середнім заробітком?

- щоденна перерва;
- обідня перерва;

- перерва для харчування;
- перерва для обігріву;
- перерва для відпочинку і харчування;
- перерва для годування дитини.

8. Час, що знаходиться поза межами робочого часу і протягом якого працівник є вільним від виконання трудових обов'язків, у КЗпП України називається:

- вільним від роботи часом;
- відпочинковим часом;
- неробочим часом;
- канікулярним часом;
- часом відпочинку;
- робочим часом.

9. У випадку, коли святковий або неробочий день збігається з вихідним днем, вихідний день:

- не надається;
- переноситься на інший період за погодженням з профспілкою;
- анулюється;
- переноситься на наступний день після святкового або неробочого дня.

10. Як компенсується робота у вихідний день?

- наданням додаткових днів до щорічної основної відпустки;
- наданням іншого дня відпочинку;
- грошовою оплатою у потрійному розмірі;
- оплатою у натуральній формі;
- оплатою у грошовій формі у подвійному розмірі;
- наданням пільг у професійному зростанні працівника.

11. Які перерви, що надаються протягом робочого дня (зміни), належать до часу відпочинку?

- перерва для відпочинку і харчування;

- перерва для обігрівання;
- санітарно-оздоровча перерва;
- перерва для годування дитини;
- змінна перерва;
- перерва для відпочинку і обігріву.

12. Відкликання працівника з щорічної відпустки допускається:

- за погодженням з державною інспекцією праці;
- лише у зимовий період року;
- у разі одержання згоди працівника;
- для відвернення простою;
- у випадку, коли тривалість щорічної основної відпустки є більшою, ніж 24 календарних дня.

Тема 5. Оплата праці

1. Винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу, – це:

- страховий внесок;
- соціальна дотація;
- державна соціальна гарантія;
- заробітна плата;
- соціальна допомога;
- податковий платіж.

2. Укажіть складові частини тарифної системи оплати праці:

- мінімальна заробітна плата;
- основна заробітна плата;
- договори про схеми посадових окладів;
- генеральна, галузеві угоди;
- тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники);

-тарифні сітки.

3. У яких випадках розмір заробітної плати може бути нижчим за встановлений розмір мінімальної заробітної плати?

-подолання фінансових труднощів на підприємстві терміном не більше як шість місяців;

-перепрофілювання підприємства;

- на період реорганізації підприємства;

-повна ліквідація підприємства;

-невиконання норм виробітку з вини працівника;

-за наявності згоди профспілки.

4. У якому джерелі (формі) трудового права України встановлюється конкретний розмір мінімальної заробітної плати?

-законі про оплату праці;

-генеральній угоді;

-Кодексі законів про працю України;

-Конституції України;

-галузевих (міжгалузевих), територіальних угодах;

-законі про Державний бюджет України.

5. Коли виплачується заробітна плата, якщо день її виплати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем?

-наступного дня;

-у день, встановлений правилами внутрішнього трудового розпорядку;

-напередодні;

-наступного робочого дня;

-у день, встановлений колективним договором;

-не пізніше ніж за три дні до вихідного, святкового або неробочого дня.

6. Відрахування із заробітної плати можуть провадитися тільки у випадках, передбачених:

-колективним договором;

- трудовим договором;
- законодавством;
- генеральною угодою;
- правилами внутрішнього трудового розпорядку;
- посадовою інструкцією.

Тема 6. Дисципліна праці

1. Укажіть види дисциплінарної відповідальності за трудовим правом України:

- загальна;
- обмежена;
- кратна;
- спеціальна;
- підвищена;
- особлива.

2. Укажіть види дисциплінарних стягнень, загальної дисциплінарної відповідальності, що передбачені Кодексом законів про працю України:

- сувора догана;
- догана з переведенням на нижче оплачувану посаду;
- догана з останнім попередженням;
- догана;
- звільнення;
- звільнення з позбавленням класного чину.

3. За загальним правилом, днем виявлення шкоди слід вважати день, коли:

- працівник звернувся до роботодавця з проханням добровільного відшкодування заподіяної шкоди;
- роботодавцю стало відомо про наявність шкоди, заподіяної працівником;
- видано наказ про стягнення з працівника завданих збитків;
- працівник безпосередньо пошкодив майно роботодавця;

-працівника ознайомлено з наказом про притягнення його до матеріальної відповідальності;

-з моменту отримання відомостей про заподіяння шкоди співробітниками винного працівника.

4. Шкода, заподіяна працівником стягується за:

-розпорядженням роботодавця, якщо розмір шкоди не перевищує двох місячних заробітків працівника;

-розпорядженням роботодавця, якщо розмір шкоди не перевищує середньомісячного заробітку працівника;

-рішенням трудового колективу;

-рішенням профспілкового органу;

-рішенням комісії по трудових спорах;

-розпорядженням головного бухгалтера.

5. Норми, які встановлюють обов'язки сторін трудового договору, режим їх виконання, внутрішній трудовий розпорядок, засоби заохочення та відповідальності, що складають механізм забезпечення виконання цих зобов'язань – це:

-виконавча дисципліна;

-службова дисципліна;

-трудова дисципліна;

-зміст трудового договору;

-дисциплінарна відповідальність;

-виробнича дисципліна.

6. Укажіть максимальний строк застосування до працівника заходів загальної дисциплінарної відповідальності, який обчислюється з дня вчинення трудового правопорушення:

-три місяці;

-чотири місяці;

-п'ять місяці;

- шість місяців;
- сім місяців;
- два місяці.

Тема 7. Матеріальна відповідальність сторін трудового договору

1. **Обов'язок працівника чи роботодавця відшкодувати шкоду, заподіяну іншій стороні трудового договору внаслідок невиконання чи неналежного виконання трудових обов'язків, у встановленому законом розмірі та порядку – це:**

- дисциплінарна відповідальність;
- цивільно-правова майнова відповідальність;
- матеріальна відповідальність;
- трудова дисципліна;
- трудове правопорушення;
- дисципліна праці.

2. **Видами матеріальної відповідальності працівників за трудовим правом є:**

- неповна;
- часткова;
- товариська;
- індивідуальна;
- повна;
- обмежена.

3. **Метою матеріальної відповідальності за трудовим правом є:**

- забезпечення трудової дисципліни;
- покарання винного працівника;
- відшкодування шкоди роботодавцю, заподіяної працівником;
- відшкодування не отриманих прибутків роботодавця внаслідок винних дій працівника;
- дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку;

-відшкодування упущеної вигоди.

4. За загальним правилом працівники, з вини яких заподіяно шкоду роботодавцю, несуть матеріальну відповідальність у розмірі прямої дійсної шкоди, але не більше:

- мінімальної заробітної плати;
- розміру нанесеної шкоди;
- свого середнього місячного заробітку;
- розміру, вказаного у рішенні суду;
- розміру, вказаного у розпорядженні роботодавця;
- розміру завданих збитків.

5. Обмежену матеріальну відповідальність несуть працівники за:

- зіпсуття через недбалість виробів (продукції), в тому числі при їх виготовленні;
- умисне знищення і зіпсуття матеріальних, грошових чи культурних цінностей;
- використання службового транспорту у власних цілях;
- шкоду, завдану діями працівника, які мають ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку;
- шкоду, яку завдано працівником, що був у нетверезому стані;
- пошкодження майна та інших цінностей, які були одержані працівником під звіт за разовою довіреністю або за іншими разовими документами.

6. Укажіть умову, за наявності якої може укладатися договір про повну колективну (бригадну) відповідальність:

- коли не погоджено укладення такого договору з виборним органом первинної профспілкової організації;
- робота здійснюється одноособово працівником;
- коли неможливо розмежувати матеріальну відповідальність кожного працівника і укласти з ним договір про повну матеріальну відповідальність;

- коли можливо розмежувати матеріальну відповідальність кожного працівника;
- робота виконується за цивільно-правовим договором;
- коли з усіма працівниками бригади укладено договори про повну індивідуальну матеріальну відповідальність.

Тема 8. Охорона праці. Пільги для працівників, які поєднують роботу з навчанням

1. Охорона праці, як система заходів та засобів, спрямована на збереження:
 - засобів індивідуального захисту, що надаються працівникові у користування;
 - життя людини у процесі трудової діяльності;
 - майна роботодавця;
 - майна людини у процесі трудової діяльності;
 - здоров'я людини у процесі трудової діяльності;
 - дисципліни праці.
2. Які пільги та компенсації надаються працівникам, зайнятим на роботах з важкими та шкідливими умовами праці?
 - переважне право прийняття на роботу;
 - скорочення тривалості робочого часу;
 - переважне право переведення на іншу роботу;
 - дострокове припинення трудового договору;
 - оплата праці у підвищеному розмірі;
 - переважне право залишення на роботі.
3. За характером і часом проведення інструктажі з питань охорони праці поділяються на:
 - позаплановий;
 - щоквартальний;
 - контрольний;

- виробничий;
- внутрішній;
- первинний.

4. Усі особи молодше (___) р. приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду і в подальшому, до досягнення (___) р., щороку підлягають обов'язковому медичному оглядові.

5. Хто зобов'язаний створити безпечні та здорові умови праці на підприємствах, в установах, організаціях?

- виборний орган первинної профспілкової організації;
- працівник;
- комісія з питань охорони праці;
- роботодавець;
- уповноважена найманими працівниками особа з питань охорони праці
- профспілка.

6. З яких питань працівники повинні проходити навчання з охорони праці?

- надання першої медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків;
- порядку здійснення атестації робочих місць;
- проходження медичного огляду;
- правил поведінки у разі виникнення аварії;
- проведення експертизи умов праці;
- правил поведінки у разі незаконного звільнення.

Тема 9. Трудові спори

1. Індивідуальний трудовий спір виникає з моменту:

- звернення працівника до КТС;
- відмови роботодавця врегулювати розбіжність;
- звернення працівника до суду;
- відмови в реєстрації позовної заяви в суді;
- відмови в реєстрації заяви в КТС;

-відмови працівника врегулювати розбіжність.

2. Укажіть строк, протягом якого працівник може оскаржити звільнення до суду:

-один місяць;

-три місяці;

-шість місяців;

-дев'ять місяців;

-один рік;

-три роки.

3. Чисельність КТС підприємства, установи, організації визначається:

-правилами внутрішнього трудового розпорядку;

-Кодексом законів про працю України;

-роботодавцем за погодженням з трудовим колективом;

-загальними зборами трудового колективу;

-колективним договором;

-наказом роботодавця.

4. Протягом якого часу роботодавець може звернутися до суду в питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству?

-одного місяця з дня заподіяння працівником шкоди;

-шести місяців з дня виявлення заподіяної працівником шкоди;

-одного року з дня заподіяння працівником шкоди;

-одного року з дня виявлення заподіяної працівником шкоди;

-трьох років з дня заподіяння працівником шкоди;

-шести місяців з дня виявлення заподіяної працівником шкоди.

5. Відповідно до ст. 232 КЗпП України безпосередньо в районних, районних в місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються трудові спори за заявами:

-суддів;

- членів громадських об'єднань, достроково звільнених від виборної платної посади за рішенням органів, що їх обрали;
- працівників підприємств, установ, організацій, де комісії по трудових спорах не обираються;
- прокурорсько-слідчих працівників;
- працівників про поновлення на роботі незалежно від підстав припинення трудового договору;
- працівників залізничного транспорту.

6. Рішення про поновлення на роботі незаконно переведеного на іншу роботу працівника, прийняте органом, який розглядає трудовий спір:

- підлягає виконанню через 10 днів після його винесення;
- підлягає виконанню негайно;
- підлягає виконанню через 1 місяць з дня винесення;
- підлягає виконанню з моменту поновлення працівника;
- підлягає виконанню з дня визнання наказу роботодавця про незаконне переведення;
- підлягає виконанню через 2 тижні з дня винесення.

АЛЬТЕРНАТИВНІ ТЕСТИ ДО ВСІХ ТЕМ

1. Твердження про те, що комплексне поєднання централізованого і децентралізованого регулювання трудових та пов'язаних з ними відносин на основі координації дій суб'єктів, локального правовстановлення та застосування спеціальних юридичних санкцій для забезпечення належного виконання учасниками цих відносин своїх прав і обов'язків – це метод трудового права:

- А. правильне;
- Б. неправильне.

2. Твердження про те, що відносини, пов'язані з підготовкою кадрів і підвищенням кваліфікації безпосередньо на виробництві є складовою предмета трудового права:

А. правильне;

Б. неправильне.

3. Твердження про те, що визнання незаконними умов договорів про працю, які погіршують правове становище працівників є принципом трудового права:

А. правильне;

Б. неправильне.

4. Твердження про те, що створення додаткових умов працівникам для підприємницької діяльності є принципом трудового права:

А. правильне;

Б. неправильне.

5. Твердження про те, що правовідносинами працевлаштування вважаються правові відносини між органом працевлаштування і організацією, яка потребує кадрів та між громадянином і організацією (роботодавцем), до якої його скеровано на роботу органом працевлаштування є:

А. правильне;

Б. неправильне.

6. Твердження про те, що правовідносинами працевлаштування вважаються правові відносини між профспілковим органом і працівником, який втратив роботу і бажає поновитися на посаді є:

А. правильне;

Б. неправильне.

7. Твердження про те, що колективний договір є джерелом трудового права, що має договірний характер:

А. правильне;

Б. неправильне.

8. Твердження про те, що закон України «Про загальний військовий обов'язок і військову службу» є джерелом трудового права:

А. правильне;

Б. неправильне.

9. Твердження про те, що локаут це зупинка виробництва роботодавцем задля досягнення якихось цілей, що супроводжується звільненням працівників:

А. правильне;

Б. неправильне.

10. Твердження про те, що правила внутрішнього трудового розпорядку є локальним актом, що регулює трудові відносини:

А. правильне;

Б. неправильне.

ТЕСТИ НА ВІДТВОРЕННЯ ПОСЛІДОВНОСТІ ДО ВСІХ ТЕМ

1. Етапи укладення колективного договору (з перших дій до останніх):

А. створення робочої групи;

Б. голосування за проект колективного договору на зборах трудового колективу;

В. підписання колективного договору;

Г. реєстрація колективного договору.

2. Розташуйте етапи укладення трудового договору відповідно до їх черговості:

А. звернення особи до роботодавця з пропозицією (письмовою заявою) про укладення трудового договору;

Б. видання наказу про зарахування працівника на роботу;

В. розгляд заяви роботодавцем і прийняття ним рішення;

Г. оформлення трудової книжки.

3. Розташуйте джерела трудового права за їх юридичною силою (від найменшого до найбільшого):

А. колективний договір;

Б. Закон України «Про колективні договори і угоди»;

В. Господарський кодекс;

Г. Постанова Кабінету Міністрів України «Про порядок повідомної реєстрації галузевих і регіональних угод, колективних договорів».

4. Розташуйте колективні угоди за їх юридичною силою (від найбільшої до найменшої):

А. регіональна угода;

Б. генеральна угода;

В. колективний договір;

Г. галузева угода.

5. Розташуйте відпустки залежно від їх тривалості (від найдовшої до найкоротшої):

А. основна щорічна відпустка мінімальної тривалості;

Б. відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами;

В. додаткова відпустка працівникам, які мають дітей;

Г. щорічна основна відпустка неповнолітнього працівника.

6. Розташуйте працівників залежно від тривалості їхнього робочого часу (від найкоротшого до найдовшого):

А. шістнадцятилітній працівник, що працює в період канікул;

Б. п'ятнадцятилітні працівників, що працює в період навчання;

В. працівник зайнятий на роботах з шкідливими умовами праці;

Г. працівник, що працює на умовах ненормованого робочого дня.

ПРИКЛАДИ РОЗВ'ЯЗАННЯ СИТУАЦІЙНИХ ЗАДАЧ

Задача 1.

Із заявою про встановлення неповного робочого часу до директора підприємства звернувся Масленко, який своє прохання обґрунтував тим, що вільний час йому необхідний для написання книги. З відповідним проханням про встановлення неповного робочого часу звернулася також і Квасова, яка згідно з медичним висновком, здійснює догляд за важкохворою сестрою, що проживає разом із нею. Директор підприємства відмовив у задоволенні прохань як Масленка, так і Квасової, вказуючи, що колективний договір не передбачає можливості встановлення працівникам неповного робочого часу, тим більше, що це не відповідає інтересам підприємства.

Чи є рішення директора підприємства правомірним, чи ґрунтується його відмова на чинному трудовому законодавстві?

Розв'язання задачі

Положення щодо неповного робочого часу закріплені у Кодексі законів про працю України, в ст. 56. Згідно зазначеної статті за угодою між працівником і роботодавцем може встановлюватись як при прийнятті на роботу, так і згодом неповний робочий день або неповний робочий тиждень. На прохання вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда, в тому числі таку, що знаходиться під її опікою, або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, роботодавець зобов'язаний встановлювати їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень.

Робота на умовах неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників.

Таким чином, рішення директора підприємства не ґрунтується на чинному трудовому законодавстві. Відсутність можливості встановлення працівникам неповного робочого часу в колективному договорі не є підставою відмови зазначеним працівникам. Так, прохання Квасової, згідно зазначеного трудового законодавства, директор повинен задовільнити, тому як вона згідно з медичним висновком здійснює догляд за важкохворою сестрою. Однак Масленку може бути відмовлено у встановленні неповного робочого часу, тому як в даному випадку це питання вирішується за угодою між ним та директором підприємства, а директор вважає надання неповного робочого часу Масленку недоцільним.

Задача 2.

Бухгалтеру фірми «Еліт» Усіной встановлено посадовий оклад 1900 грн. Оскільки Усіна має шестерічну дитину, яка часто хворіє, на її прохання їй встановлено неповний робочий час. Пропорційно відпрацьованому часу вона отримала зарплату за місяць в розмірі 900 грн. Але з цим не погодилась, оскільки це менше встановленого законом мінімального розміру заробітної плати, і звернулася до комісії по трудових спорах.

Яке рішення має винести КТС?

Розв'язання задачі

При розв'язанні задачі необхідно керуватись нормами Кодексу законів про працю України. Ст. 56 визначає, що за угодою між працівником і роботодавцем може встановлюватись як при прийнятті на роботу, так і згодом неповний робочий день або неповний робочий тиждень. Оплата праці в цих випадках провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку.

Робота на умовах неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників.

Виходячи з цього, КТС повинна прийняти рішення на користь роботодавця і вважати вимоги Усіної неправомірними.

Задача 3

На приватному підприємстві «ДонБуд» не має колективного договору. На вимогу працівників укласти такий договір, директор підприємства заявив, що колективний договір не може бути укладений із-за відсутності на підприємстві профспілкової організації.

Чи правомірна заява директора підприємства? Хто може бути сторонами колективного договору?

Розв'язання задачі

При відповіді на поставленні питання необхідно керуватись нормами Кодексу законів про працю, Законом України «Про колективний договір і угоди». Так, ст. 11 «Сфера укладення колективних договорів» зазначеного Закону говорить, що колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають права юридичної особи. Відповідно до ст. 12 цього Закону, колективний договір укладається між власником або уповноваженим ним органом (особою), з однієї сторони, і первинною профспілковою організацією, які діють відповідно до своїх статутів, а у разі їх відсутності — представниками, вільно обраними на загальних зборах найманих працівників або уповноважених ними органів, з другої сторони.

На підставі викладеного, відмова директора підприємства є неправомірною, тому що колективний договір укладається на всіх підприємствах, які використовують найману працю, незалежно від наявності профспілкової організації. Представляти інтереси працівників підприємства «ДонБуд» при заключенні колективного договору може й

представник, вільно обраний на загальних зборах найманих працівників або уповноважений ними орган.

ЗРАЗКИ ОФОРМЛЕННЯ ВИНИКНЕННЯ, ЗМІНИ ТА ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Типова форма № П-1
Затверджена наказом Мінстату України
від 09.10.95 р. N 253

Підприємство, організація

Ідентифікаційний код ЄДРПОУ

Код за УКУД

НАКАЗ № _____.
(РОЗПОРЯДЖЕННЯ) ПРО ПРИЙОМ НА РОБОТУ

Номер наказу	Дата складання

(прізвище, ім'я, по батькові)

Прийняти	на	роботу		Дата
з _____				
на конкурсній основі				Код
за умовами контракту				Код
зі строком випробування		и без нього	_____	Код
			<i>строк випробування</i>	
Строк трудового договору				
Безстроковий				Код
на визначений строк до _____.				Код
на час виконання певної роботи				Код
Робота _____.				Код
Основна, за сумісництвом				

Цех, відділ	Дільниця	Категорія персоналу	Професія, посада	Тарифний розряд (клас), розряд	Табельний номер
1	2	3	4	5	6

Форма і система оплати праці	Код
-------------------------------------	-----

Умови праці _____	Код
Нормальні, шкідливі, небезпечні	

Надбавка та доплати до заробітної плати	вид	Розмір

Тривалість робочого дня (робочого тижня) при роботі з неповним робочим часом _____

_____.

Підпис керівника

_____.

Підпис працюючого

Зворотна сторона форми № П-1

Направляється для ознайомлення з умовами роботи

цех (відділ), дільниця

посада

підпис

"__" _____ 20__ р.

Згоден прийняти на роботу

за професією

на посаду

за тарифним розрядом

зі строком випробування

з окладом

Начальник (майстер)

цеху (відділу)

_____ підпис

_____ діляниці

"__" _____ 20__ р.

З умовами роботи згоден (згодна)

_____ підпис

"__" _____ 20__ р.

Висновок медичного огляду _____

_____ посада

_____ підпис

Відмітки про проходження інструктажу з техніки безпеки, протипожежного мінімуму та інше

Вид інструктажу	Дата	Посада і підпис особи, яка проводила інструктаж

Найменування підприємства (установи, організації)

Типова форма № П-3
ЗАТВЕРДЖЕНО
наказом Держкомстату України
від 5 грудня 2008 р. N 489

Код ЄДРПОУ	
Дата складання	

**НАКАЗ N _____
(розпорядження)
про надання відпустки**

Табельний номер

_____ (прізвище, ім'я, по батькові)

_____ назва структурного підрозділу

_____ назва професії (посади)

_____ вид відпустки (щорічна основна, додаткова, навчальна, без збереження заробітної плати та ін.)

За період роботи з "___" _____ 20__ року по "___" _____ 20__ року

Період відпустки з "___" _____ 20__ року по "___" _____ 20__ року

на _____ календарних дні(в)

___ Надання матеріальної допомоги на оздоровлення (у разі необхідності відмітити х)

Керівник підприємства
(установи, організації)

_____ підпис

_____ П. І. Б.

Керівник структурного підрозділу

_____ підпис

_____ П. І. Б.

**З наказом (розпорядженням)
ознайомлений**

_____ підпис працівника

_____ П. І. Б.

"___" _____ 20__ року

Типова форма №П-5

Затверджена наказом Міністерства України
від 09.10.95 р. №253

(підприємство, організація)

Ідентифікаційний код ЄДРПОУ

Код за УКУД

**Наказ (розпорядження)
про переведення на іншу роботу**

Номер документа	Дата складання

(прізвище, ім'я, по батькові)

Перевести

тимчасово

постійно

Код

з

Дата

до

Дата

Місце роботи	Цех, відділ	Дільниця	Категорія персоналу	Професія, посада	Тарифний розряд, (клас), оклад	Табельний номер	Надбавка до зарплати грн %	Підпис начальника цеху, відділу	Дата
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Попереднє									
Нове									

Форма і система оплати праці _____

Код

Умови праці _____

Код

нормальні, шкідливі, небезпечні

Тривалість робочого дня (робочого тижня) при роботі

з неповним робочим часом _____

Вид переведення _____

Підстави переведення _____

Підпис керівника _____

Підпис працівника _____

"__" _____ 20__ р.

"__" _____ 20__ р.

підприємство, організація

Ідентифікаційний ЄДРПОУ	код	Код за УКУД

НАКАЗ (РОЗПОРЯДЖЕННЯ) ПРО ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ (КОНТРАКТУ)

Номер документа	Дата складання

прізвище, ім'я, по батькові

Цех відділ	Дільниця	Категорія персоналу	Професія, посада	Тарифний розряд (клас), оклад	Табельний номер	Причина звільнення
1	2	3	4	5	6	7

Код

Умови праці _____.

нормальні, шкідливі, небезпечні

Причина звільнення _____.

Звільнити з

Дата

_____.

Підстави звільнення _____.

Узгодження звільнення з _____.

профспілкової організацією, номер і дата постанови профкому

_____.

Не відпрацьовано днів відпустки

_____.

компенсація

_____.

Підпис керівника цеху (відділу)

_____.

Підпис начальника (майстра) дільниці

_____.

Підпис працівника

"__" ____ 20__ р.

"__" ____ 20__ р.

Довідка про нездані майново-матеріальні та інші цінності

Найменування служби	Найменування предмету	Кількість	Дата і підпис	Сума заборгованості
1	2	3	4	5

Заява

Підпис працівника

"__" _____ 20__ р.

Розрахунок

Сума:	Місяці										Разом	
із фонду оплати праці												
із фонду матеріального заохочення												

пільгові дні													

Середній заробіток

із фонду оплати праці		із (вказати джерело)	
місячний	денний	місячний	денний

Нараховано						Утримано			
Найменування нарахування	Місяць	Вид оплати	Кореспондуючий рахунок	Сума	Дні	Прибутковий податок	До пенсійного фонду	Інші утримання	
								вид утримання	сума
Заробітна плата:									
за попередній місяць									
за поточний місяць									
компенсація за не використану відпустку									
Вихідна допомога					x	x	x	x	
Разом									

До видачі _____ грн. по платіжній відомості N _____ (видатковому ордеру)

Борг за працівником _____ грн.

Прибутковий ордер № _____.

Бухгалтер _____.

підпис

Заява про прийняття на роботу

Директору _____ ТОВ
« _____ »

(прізвище, ім'я та по батькові директора)

(прізвище, ім'я та по батькові робітника)

проживаючого _____ за
адресою: _____

Київ, вул. _____, буд. _____, кв. _____

Паспорт: _____ серія _____ № _____

виданий _____ РУ ГУ МВС України

в м. Києві „_____” _____ 20__ року

Ідентифікаційний код: _____

Тел: _____

Заява

Прошу прийняти мене на посаду *менеджера (управителя)* із збуту з 1 грудня 2014 року _____

(зазначити особливі умови, наприклад:

- з випробувальним строком три місяця;
- на час відпустки співробітниці Іванової І.І для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку;
- із скороченим чотирьох денним робочим тижнем.)

« _____ » _____ 20__ р.

(особистий підпис працівника)

Приклад спрощеної форми наказу

ТОВ «_____»

(назва підприємства)

НАКАЗ № _____

м. Київ

„___” _____ 20__ року.

Про _____ прийняття _____ на _____ роботу

_____ (Ф.І.П. працівника).

ПРИЙНЯТИ:

—

_____ (Ф.І.П. працівника)

на посаду менеджера із збуту з 1 грудня 2014 року

(зазначити розмір посадового окладу та особливі умови праці ,наприклад:

- з посадовим окладом 1800 грн. на місяць;
- з посадовим окладом відповідно до штатного розпису;
- з погодинною оплатою праці відповідно до положення про оплату праці;
- з неповним робочим тижнем (понеділок, вівторок, п'ятниця), з оплатою пропорційно до відпрацьованого часу, виходячи з посадового окладу 1800 грн. на місяць;
- з випробувальним строком три місяця;
- на час відпустки співробітниці Іванової І.І для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку

Підстава:

заява

(Ф.І.П. працівника).

Директор

(підпис)

(Ф.І.П)

З наказом ознайомлений, з умовами роботи згоден:

(підпис працівника)

(Ф.І.П. працівника)

„ ___ ” _____ 20__ року.

До справи № _____

Посада, підпис, ініціали та прізвище виконавця

„ ___ ” _____ 20__ року.

ДЖЕРЕЛА ТА ЛІТЕРАТУРА ДО КУРСУ

НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ АКТИ:

1. Всеобщая декларация прав человека: Принята и провозглашена резолюцией 217 А (III) Генеральной Ассамблеи от 10 декабря 1948 г. // Международные акты о правах человека: Сб. документов. – М. : НОРМА – ИНФРА. М., 1998. – С. 39 –43.
2. Господарський кодекс України. Прийнятий 16 січня 2003р. // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – №18, №19-20, №21-22. – Ст. 144.
3. Інструкція зі статистики заробітної плати : затв. наказом Держкомстату України від 13.01.2004р., №5 // Офіц. вісн. України. – 2004. – № 4. – С. 569 – 577.
4. Кодекс законів про працю України: Затв. Законом України від 10.12.1971 р. (із змін. та доп.) // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до №50. – Ст.375.
5. Конвенція МОП №100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1956. – №5. – Ст.75.
6. Конвенція МОП №105 про скасування примусової праці 1957 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2000. – №48. – Ст.411.
7. Конвенція МОП №111 про дискримінацію в галузі праці і занять 1958 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1961. – №46. – Ст.513.
8. Конвенція МОП №135 про захист прав представників працівників на підприємстві і можливостях, що їм надаються 1971 р. //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Т.ІІ. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.962-964.
9. Конвенція МОП №138 про мінімальний вік для прийому на роботу 1973 р. // Конвенції та рекомендації, прийняті Міжнародною

- організацією праці. 1965-1999. Т.ІІ. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.988 – 994.
10. Конвенція МОП №154 про сприяння колективним переговорам 1981 р. // Конвенції та рекомендації МОП, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965 – 1999. Т.ІІ. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.1180 – 1183.
11. Конвенція МОП №156 про рівні ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками 1981 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – №51. – Ст.452.
12. Конвенція МОП №168 про сприяння зайнятості та захист від безробіття 1988 р. // Конвенції та рекомендації, прийняті Міжнародною організацією праці. 1965 – 1999. Т.ІІ. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.1373 – 1384.
13. Конвенція МОП №182 про заборону дитячої праці та негайні дії щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці 1999 р. // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Т.ІІ. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.1542-1545.
14. Конвенція МОП №29 про примусову чи обов'язкову працю 1930 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1956. – №5. – Ст.75.
15. Конвенція МОП №87 про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1956. – №7. – Ст.123.
16. Конвенція МОП №98 про застосування принципів права на організацію та на ведення колективних переговорів 1949 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1956. – №7. – Ст.123.
17. Конвенція про захист прав людини і основних свобод від 4 листопада 1950 р.: Офіц. переклад МЗС України та Української правничої фундації. – К.: УПФ, 1998. – 31 с.

18. Конституція України. Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. із змінами внесеними згідно із Законом України від 18.12.2004 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – №30. – Ст. 141.
19. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах: Принят и открыт для подписания, ратификации и присоединения резолюцией 2200 А (III) Генеральной Ассамблеи от 16 декабря 1966 г. // Международные акты о правах человека. Сб. документов. – М.: НОРМА – ИНФРА. М., 1998. – С. 44 – 52.
20. О применении судами законодательства, регулирующего заключение, изменение и прекращение трудового договора : [пост. Пленума Верхов. Суда СССР от 26.04.1984 г., № 3] // Бюл. Верхов. Суда СССР. – 1988. – № 3. – Ст. 11. – С измен.
21. О профессиональном обучении взрослых, включая инвалидов : [рекомендация МОТ от 1950 г., №88] // Конвенции и рекомендации, принятые Междунар. Конфедерацией Труда. – Т. 1 : Международное бюро труда. – Женева : Междунар. Бюро Труда, 1991. – С. 1015.
22. Перелік робіт з підвищеною небезпекою: [затв. наказом Держнаглядохоронпраці України від 26.01.2005 р., № 15] // Офіц. вісн. України. – 2005. – № 8. – Ст. 455.
23. Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини: Закон України від 23 лютого 2006 р. №3477-IV // Урядовий кур'єр. – 30 березня 2006 року.
24. Про відпустку: Закон України від 15 листопада 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1997. - №2. – Ст.4.
25. Про державну службу: Закон України від 17 листопада 2011 р. // ВВР. – 2012. – № 26. – Ст.273.
26. Про деякі питання розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві: Постанова КМ

України від 25.08.2004 р., № 1112 // Відом. Верховної Ради України. – 2004. – №35. – Ст. 2337.

27. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 8 вересня 2005 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2005. – №52. – Ст.561.
28. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: Закон України від 9 липня 2003 р. // ВВР. – 2003. – №№ 49-51. – Ст. 376.
29. Про зайнятість населення: Закон України від 5 липня 2012 року // ВВР. – 2013. – №24. – Ст.243.
30. Про засади запобігання та протидії корупції : Закон України від 11.06.2009 р. // Офіц. вісн. України. – 2009. – № 53. – Ст. 15 – 25.
31. Про затвердження Загальнодержавної програми адаптації законодавства до законодавства Європейського Союзу: Закон України від 18 березня 2004 р. // [Електрон. ресурс] – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1629-15>.
32. Про затвердження Переліку важких робіт і робіт зі шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх : [наказ М-ва охорони здоров'я України від 31.03.1994 р., № 46] // Законодавство України про охорону праці : у 3-х т. – Т. 3. – К. : Основа, 1995. – 576 с.
33. Про затвердження переліку професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним медичним оглядам, порядку проведення цих оглядів та видачі особистих медичних книжок : [наказ М-ва охорони здоров'я України від 23.07.2002 р., № 280, затв. пост. КМУ від 23.05.2001 р., № 559] // Офіц. вісн. України. – 2001. – № 21. – Ст. 950.
34. Про затвердження Порядку надання робочих місць для проходження учнями, слухачами професійно-технічних навчальних закладів

- виробничого навчання та виробничої практики : [пост. КМУ від 07.06.1999 р., № 992] // Офіц. вісн. України. – 1999. – № 23. – Ст. 1057.
35. Про затвердження Порядку проведення обов'язкових попередніх та психіатричних оглядів і Переліку медичних психіатричних протипоказань щодо виконання окремих видів діяльності (робіт, професій, служби), що можуть становити безпосередню небезпеку для особи, яка проводить цю діяльність, або оточуючих : [пост. КМУ від 27.09.2000 р., № 1465] // Офіц. вісн. України. – 2000. – № 39. – Ст. 1656.
36. Про затвердження Порядку укладення договору про стажування студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів на підприємствах, в установах та організаціях і Типової форми договору про стажування студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів на підприємствах, в установах та організаціях: Постанова Кабінету Міністрів від 16 січня 2013 р., № 20 // [Електрон. ресурс] – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/20-2013-п>.
37. Про колективні договори і угоди : Закон України від 01.07.1993 р. // Відом. Верхов. Ради України. – 1993. – №36. – Ст. 361. – Із змін.
38. Про місцеве самоврядування в Україні : Закон України від 21.05.1997 р. // Відом. Верхов. Ради України. – 1997. – № 24. – Ст. 170. – Із змін.
39. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 р. // Відом. Верхов. Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121. – Із змін.
40. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності. Закон України від 22 червня 2012 р. // ВВР. – 2013. – № 22. – Ст.216.
41. Про основу соціальної захищеності інвалідів в Україні : Закон України від 21.03.1991 р. // Законодавство України про соціальний захист населення. – К. : КНТ, 2005. – С. 181 – 196. – Із змін.
42. Про охорону дитинства: Закон України від 26 квітня 2001 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – №30. – Ст.142.

43. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 3 березня 1998 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – №34. – Ст.227.
44. Про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці. Типове положення: затв. наказом Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 26.01.2005 р., № 15 // Відом. Верховної Ради України. – 2005. – № 8. – Ст. 455.
45. Про практику розгляду судами трудових спорів : [пост. Пленуму Верхов. Суду України від 06.11.1992 р., № 9] // Пост. Пленуму Верхов. Суду України (1963 – 2000) : Офіц. вид. : У 2-х т. / За заг. ред. В. Ф. Бойка. – К. : вид-во А.С.К., 2000. – Т. 1 : Роз'яснення Пленуму Верхов. Суду України із загальних питань судової діяльності. – Т. 2 : Роз'яснення Пленуму Верховного Суду у цивільних справах. – 328 с.
46. Про практику застосування судами законодавства про оплату праці: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 24 грудня 1999 р. // [Електрон. ресурс] – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0013700-99>.
47. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – №45. – Ст.397.
48. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої): Закон України від 14 вересня 2006 року // Урядовий кур'єр. – 10 жовтня 2006 року.
49. Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій : [постанова КМУ від 03.04.1993 р., № 245] // Зак-во України про працю : зб. норм. актів : У 3-х кн. / упоряд. і наук. ред. В. Вакуленко. – К. : Істина, 1999. – Кн. 1 : Загальні положення. Зайнятість та працевлаштування громадян. Трудовий договір.

- Підготовка та підвищення кваліфікації працівників : [станом на 25.05.1999 р.]. – 704 с.
50. Про розвиток соціального діалогу в Україні : [Указ Президента України від 29.12.2005 р.] // Уряд. кур'єр. – 2006. – 25 січ.
51. Про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій : [положення, затв. наказом М-ва праці України від 28.06.1993 р., № 43] // Законодавство України про працю : зб. норм. актів : У 3-х кн. / упоряд. і наук. ред. В. Вакуленко. – К. : Істина, 1999. – Кн. 1 : Загальні положення. Зайнятість та працевлаштування громадян. Трудовий договір. Підготовка та підвищення кваліфікації працівників : [станом на 25.05.1999 р.]. – 704 с.
52. Проект Трудового кодексу України № 1108 в ред. від 10.12.2009 р. // [Електрон. ресурс] – Режим доступу : http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/ed_2009_12_10/an/3/JF0US00W.
53. Рекомендації щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці : [затв. наказом М-ва праці та соцполітики України від 10.10.1997 р., № 7] // Людина і праця. – 1997. – № 12. – С. 27, 28.
54. Рішення КС України у справі за конституційним зверненням відкритого акціонерного товариства „Всеукраїнський Акціонерний Банк” щодо офіційного тлумачення положень п. 22 ч. 1 ст. 92 Конституції України, ч. 1, 3 ст. 2, ч. 1 ст. 38 КпАП України (справа про відповідальність юридичних осіб) від 30.05.2005 р., № 7-рп // Офіц. вісн. України. – 2001. – № 24. – Ст. 1076.
55. Рішення КС України у справі за конституційним зверненням Вільної профспілки працівників метрополітенів України щодо офіційного тлумачення поняття "професійна спілка, що діє на підприємстві, в установі, організації", використаного в абз. 6 ч. 1 ст. 43-1 КЗпП України

(справа про профспілку, що діє на підприємстві) від 29.10.1998 р., № 14-рп // Офіц. вісн. України від 26.11.98. – 1998. – № 45. – Ст. 1675.

ОСНОВНА ЛІТЕРАТУРА ДО ВСІХ ТЕМ КУРСУ:

1. Болотіна Н. Б. Трудове право України : [підручник] / Н. Б. Болотіна. – 5-те вид., перероб. і доп. – К. : Знання, 2008. – 860 с.
2. Трудове право України : акад. курс. / А. Ю. Бабаскін, Ю. В. Баранюк, С. В. Дріжчана [та ін.] ; за заг. ред. Н. М. Хуторян. – К. : Вид-во А.С.К., 2004. – 608 с.
3. Трудове право України : академічний курс : [підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін. ; за ред. П. Д. Пилипенка. – К. : Концерн «Видавничий Дім «Ін Юре», 2004. – 536 с.
4. Трудове право України : підруч. – 5-те вид., перероб. і доп. – К. : Знання, 2008. – 860 с.
5. Трудове право України: [навч. посіб. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак [та ін.] ; за ред. П. Д. Пилипенка. – К. : Вид. дім „Ін Юре”, 2003. – 536 с.
6. Трудове право України: акад. курс. [підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак [та ін.] ; за ред. П. Д. Пилипенка. – [2-е вид., перероб. і доп.]. – К. : Вид. дім „Ін Юре”, 2006. – 544 с.
7. Трудове право України: курс лекцій / за ред. П. Д. Пилипенка. – Л. : Вільна Україна, 1996. – 159 с.
8. Трудовое право : учебн. [изд. 3-е, перераб. и доп.]. – М. : Проспект, 1999. – 512 с.
9. Трудовое право в вопросах и ответах: учеб.-справ. пособ. / под ред. В. В. Жернакова. – Харьков : Одиссей, 2000. – 624 с.

ДОДАТКОВА ЛІТЕРАТУРА:

1. Андрушко А. В. Виникнення трудових правовідносин з державними службовцями : дис. ... канд. юрид. наук :12.00.05 / А. В. Андрушко. – Хмельницький, 2003. – 195 с.
2. Андрушко А. Огляд судової практики вирішення трудових спорів при звільненні працівників за п. ст. 40 КЗпП України / А. Андрушко, А. В. Андрушко // Право України. – 2007. – № 11. – С. 85 – 89.
3. Андрющенко А. Суб'єкти, предмет, моделі соціально-партнерських відносин у сфері праці / А. Андрющенко, І. Дубровський // Бюл. Нац. служби посередництва і примирення. – 2005. – № 3. – С. 42 – 51.
4. Беркута Н. Види трудових договорів та їх регулювання у законодавстві про працю / Н. Беркута // Право України. – 2006. – № 12. – С. 59 – 61.
5. Білоус Ю. Колективний договір – важлива форма соціального партнерства та захисту трудових прав найманих працівників / Ю. Білоус // Бюл. Нац. служби посередництва і примирення. – 2007. – № 3. – С. 26 – 30.
6. Близнюк Є. Право работника на увольнение по собственному желанию и способы его ограничения / Є. Близнюк // Підприємництво, господарство і право. – 2005. – № 1 – С. 42 – 46.
7. Болотіна Н.Б. Трудовий договір за законодавством України. / Н.Б. Болотіна. – К. : Вид. Паливода А.В., 2002. – 124с.
8. Бондаренко Э. М. Трудовой договор как основание возникновения правоотношения / Э. М. Бондаренко. – СПб. : Юрид. центр Пресс, 2004. – 226 с.
9. Бугров Л. Ю. О способах изменения трудового договора / Л. Ю. Бугров // Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю та соціальне забезпечення : [тези доп. і наук. повідомлень учасн. міжнар. наук.

практ. конф., м. Харків, 22-23 квіт. 2009 р.] / за ред. В. В. Жернакова. – Х. : Нац. юрид. акад. України, 2009. – С. 16 – 26.

10. Бурак В. Я. Соціальне партнерство в Україні: проблеми становлення / В. Я. Бурак // Проблеми державотворення і захисту прав людини: [матер. III регіон. наук. конф. (лютий 1997 р.)]. – Л. : Львів. держ. ун-т ім. І. Франка. – 1997. – С. 184 – 187.

11. Венедиктов В. С. Правове регулювання часу відпочинку працівників органів внутрішніх справ України : наук.-практ. посіб. / В. С. Венедиктов. – Х. : Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2004. – 128 с.

12. Венедиктова В. Регулювання ненормованого робочого часу в умовах ринкової економіки / В. Венедиктова // Право України. – 1999. – №7. – С.104 – 106, 131.

13. Веренич Н. В. Особливості правового регулювання праці за сумісництвом та суміщенням професій (посад): дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Веренич Н. В. – Х., 2003. – 174 с.

14. Гаращенко Л. Регулювання відпусток в конвенціях МОП та нормативних актах Європи / Л. Гаращенко // Право України. – 1999. – № 10. – С. 90 – 93.

15. Глозман В. А. Трудовые права работников, совмещающих профессии и должности / В. А. Глозман. – Мн. : Беларусь, 1980. – 79 с.

16. Головань Т. Г. Сумісництво та суміщення професій (посад) в трудовому праві : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Т. Г. Головань. – Х., 2007. – 20 с.

17. Гончарова Г. Жернаков В., Прилипко С, Спірні питання застосування ст. 26 Закону "Про відпустки" / Г. Гончарова, В. Жернаков, С. Прилипко // Право України. – 1999. – № 9. – С. 43 – 47.

18. Гончарова Г. С. Плюралізм профспілок і трудові відносини: вирішення питань на практиці / Г. С. Гончарова // Право України. – 1999. – №10. – С. 30 – 33.
19. Гребенщиков А. В. О совершенствовании института дисциплинарной ответственности / А. В. Гребенщиков // Рос. ежегод. труд. права. – 2005. – № 1 / под ред. Е. Б. Хохлова. – СПб. : Изд. дом СПб. гос. ун-та; изд. юрид. фак., 2006. – 616 с.
20. Гусов К.Н. Международно-правовое регулирование труда (в конвенциях и рекомендациях МОТ). – // К.Н. Гусов, М.Н. Курилишин. — М.: 2000. – 245 с.
21. Данилюк О. Зміна умов трудового договору: порівняльний аналіз законодавства України та Російської Федерації / О. Данилюк // Право України. – 2004. – № 9. – С.34 –37.
22. Дей М. О. Правове регулювання засобів стимулювання праці в умовах ринкової економіки: теоретичний аспект : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Марина Олександрівна Дей. – Х., 2005. – 20 с.
23. Дей М. Основні питання стимулювання трудової активності в Україні / М. Дей // Підпр-во, госп-во і право. – 2004. – № 6. – С. 105 – 108.
24. Демин В. Работа по совместительству / В. Демин // Бухгалтер. – 2000. – №15. – С. 19 – 21.
25. Деркач О. В. Недоліки сучасного колективно-договірного регулювання оплати праці / О. В. Деркач // Економіка. Фінанси. Право. – 2007. – № 6. – С. 25 – 26.
26. Доднов О. Колективно-договірне регулювання оплати праці з точки зору захисту прав працівників / О. Доднов, М. Мамаєва // Людина і праця. – 2004. – № 11 – С. 15 – 18.
27. Домбругова А. Трудовий договір: деякі підстави розірвання з ініціативи власника / А. Домбругова // Юридична Україна. – 2003. – № 7. – С. 23 –25.

28. Єрмоєнко В. В. Підстави виникнення трудових правовідносин: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук. : спец. 12.00.05 „Трудове право; право соціального забезпечення” / В. В. Єрмоєнко. – Х., 1998. – 18с.
29. Жернаков В. В. Договірне регулювання соціально-трудоових відносин / В. В. Жернаков // Вісн. Акад. прав. наук України. – 2000. – № 4. – С. 227 – 238.
30. Жернаков В. Правове регулювання праці: співвідношення трудового і цивільного права / В. Жернаков // Право України. – 2000. – № 7. – С. 49 – 52.
31. Жоравович Д. Вплив міжнародних норм про працю на вітчизняне трудове право / Д. Жоравович // Право України. – 2001. – № 3. – С. 69. // [Електрон. ресурс] – Режим доступу : http://jurinfo.com.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=197:2010-04-23-14-53-13&catid=3:2&Itemid=4
32. Зайкин А. Д. Экономико-правовое регулирование труда и заработной платы / А. Д. Зайкин, К. С. Ремизов. – М. : НОРМА – ИНФРА, 1999. – 315 с.
33. Заржицький О. Працевлаштування іноземців та осіб без громадянства в Україні / О. Заржицький, Р. Бандуристий // Право України. – 2007. – № 3. – С. 40 – 44.
34. Заржицький О. Соціальне партнерство у соціально-трудоових відносинах / О. Заржицький // Право України. – 2000. – № 11. – С. 53 – 55.
35. Золотухіна Л. О. Договірні форми реалізації соціально-економічних прав та інтересів працівників в Україні: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Л. О. Золотухіна. – Харків, 2007. – 20 с.
36. Зубковський В. Компенсація за невикористану відпустку / В. Зубковський // Право України. – 1999. – № 2. – С. 103 – 104.
37. Іоннікова І. Правові гарантії при вивільненні працівників: шлях до вдосконалення / І. Іоннікова // Право України. – 2007. – № 2. – С. 73 – 77.

38. Калина А. В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект ефективності) : учеб. пособ. (МАУП). – 3-е изд., перераб. и доп. / А. В. Калина. – К. : МАУП, 2001. – 310 с.
39. Карпенко Д. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності // Право України. – 2002. – № 9, С. 148 – 149.
40. Карпенко О. И. Дисциплинарная ответственность в трудовом праве: понятие и виды: дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / О. И. Карпенко . – М., 2003. – 166 с.
41. Качан Л. Новації закладені в проект трудового кодексу / Л. Качан // Людина і праця. – 2005. – № 3. – С. 13 –14.
42. Квин Е. Сущность заработной платы и особенности ее проявления в Украине / Е. Квин // Предпринимательство, хозяйство и право. – 1999. - № 1. – С. 23 – 28.
43. Кельман Л. Суб'єкти трудових правовідносин / Л. Кельман // Право України. – 2011. – № 2. – С. 235 – 241.
44. Киселев И. Я. Сравнительное и международное право : учеб. для вузов / И. Я. Киселев. – М. : Дело, 1999. – 728 с.
45. Клочай Н. Колективний договір: особливості, переваги, правове регулювання / Н. Клочай // Юрид. жур. – 2005. – № 7. – С. 78 – 82.
46. Колективні трудові спори / За ред. В.М.Руденка. – К.: Юрінком Інтер. – 2006. – 384 с.
47. Колективно-договірне регулювання соціально-трудо­вих відносин у вищих навчальних закладах III-IV рівнів акредитації : моногр. / О. М. Ярошенко, Г. С. Гончарова, С. О. Сільченко, Ф. А. Цесарський ; за ред. О. М. Ярошенка ; МОН України, Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого. – Х. : Право, 2009. – 240 с.
48. Комарницький В. І. Правова природа соціального партнерства на державному та низовому рівнях / В. І. Комарницький // Держава і право :

[зб. наук. пр. : Юрид. і політ. науки. – Вип. 12]. – К. : Ін-т держ. і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2001. – С. 268 – 275.

49. Коротка О. Вдосконалення порядку визначення розміру збитків // Вісник Прокуратури. – 2003. – № 8 (26). – С. 106-110.

50. Коротка О. Підстава і умови матеріальної відповідальності за трудовим правом України // Право і безпека. – 2002. – № 2. – С. 74 – 76.

51. Коротка О. Удосконалення процесуального порядку відшкодування шкоди // Право і безпека. – 2002. – № 4. – С. 73 – 76.

52. Костюк В. Міжнародні акти як джерело трудового права / В. Костюк // Право України. – 1999. – № 11. – С. 97.

53. Лазарев В. Новый Трудовой кодекс: об охране труда, но не только... / В. Лазарев // Человек и труд. – 2001. – № 11. – С. 61 – 63.

54. Лазор В. В. Теоретические и социальные аспекты сущности трудового договора и порядок разрешения споров при невыполнении его условий / В. В. Лазор. – Луганськ : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2002. – 250 с.

55. Лазор Л. Правове регулювання правосуб'єктності у сфері трудового права в ринкових умовах / Л. Лазор // Право України. – 2010. – № 12. – С. 108-114.

56. Лившиц Р. З. Трудовой договор / Р. З. Лившиц, Б. М. Чубайс. – М. : Наука, 1986. – 51с.

57. Липинский Д. А. Проблемы юридической ответственности / Д. А. Липинский / под ред. Р. Л. Хачатурова. – СПб. : Юрид. центр Пресс, 2003. – 387 с.

58. Луганцев В. М. Проблемные вопросы сферы действия современного трудового права / В.М. Луганцев // Государство и право. – 2004. – № 5. – С. 28-37.

59. Лушников А. М. Договоры в сфере семьи, труда и социального обеспечения (цивилистическое исследование) : учеб. пособ. / А. М.

Лушников, . В. Лушникова, Н. Н. Тарусина. – Ярославль : ЯрГУ, 2008. – 432 с.

60. Маланюк Р. Цивільне і трудове право: порівняння методології та міжгалузевих відносин / Р. Маланюк // Підприємництво, господарство і право. – 2008. – № 5. – С. 3 – 6.

61. Мацюк А. Р. Правові питання зміцнення трудової дисципліни на сучасному етапі / А. Р. Мацюк. – К. : Наук. думка, 1973. – 167 с.

62. Московченко М. Матеріальна відповідальність працівника / М. Московченко // Юридична Україна. – 2003. – № 3. – С. 43 – 45.

63. Неумивайченко Н. М. Особливості виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин державних службовців: дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Н. М. Неумивайченко. – Х., – 2002. – 220 с.

64. Панасюк О. Контроль та нагляд як функція трудового права / О. Панасюк // Право України. – 2007. – № 2. – С. 108.

65. Панасюк О. Про внутрішній трудовий розпорядок як категорію трудового права // Право України. – 2005. – № 4. – С. 26-28.

66. Пилипенко П. Д. Кодифікація трудового законодавства України: стан та перспективи: [матер. наук.-практ. конф.; Запоріжжя, 25-26 черв. 2004 р.] / за заг. ред. В. С. Венедиктова. – Х. : Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2004. – 340 с.

67. Пилипенко П. Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин / П. Д. Пилипенко. – К. : Т-во “Знання”, КОО, 2003. – 146 с.

68. Плаксин В. Відшкодування моральної шкоди по трудовому праву // Право України. – 1995. – № 2. – С. 14 – 16.

69. Прокопенко В. І. Закон України «Про зайнятість населення»: проблеми застосування / В. І. Прокопенко // Юридична Україна. – 2009. – № 8. – С. 71 – 74.

70. Процевский А. И. Зароботная плата и эффективность общественного производства / А. И. Процевский. – Харьков : Вища шк., 1975. – 169 с.

71. Процевский А. И. Рабочее время и рабочий день по советскому трудовому праву / А. И. Процевский. – М. : Госюриздат, 1963. – 254 с.
72. Процевський О.І. Про предмет трудового права України / О.І. Процевський // Право України. – 2001. – № 12. – С. 81 – 86.
73. Самойлов В. Г. Дисциплинарная ответственность в трудовом праве: общая и специальная : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. / В. Г. Самойлов. – М., 2006. – 177 с.
74. Сімутіна Я. В. До питання про поняття заробітної плати / Я. В. Сімутіна // Часопис Київ. ун-ту права. – 2004/1. – С. 75 – 81.
75. Словарь по трудовому праву / отв. ред. Ю. П. Орловский. – М. : Изд-во БЕК, 1998. – 600 с.
76. Старчук О. Рівність трудових прав громадян як принцип трудового права України / О. Старчук // Підприємництво, господарство і право. – 2009. – № 8. – С. 105 – 108.
77. Трудове право України в схемах і таблицях : [Навчальний посібник] / С. М. Прилипка, О.М. Ярошенко та інші. – Харків: Видавництво «ФІНН», 2010. – 560 с.
78. Трудове право України у запитаннях та відповідях: Навчально-методичний посібник / За ред. В.В. Жернакова. – Х. : «Одіссей», 2010. – 280 с.
79. Трунова Г. А. Правове регулювання соціального партнерства в Україні : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 „Трудовое право; право соціального забезпечення” / Г. А. Трунова. – Х., 2008. – 20 с.
80. Трюхан О. А. Організаційно-правові форми соціального діалогу у сфері праці : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 „Трудове право; право соціального забезпечення” / О. А. Трюхан. – О., 2006. – 20 с.

81. Угрюмова Г. Дисципліна праці: розвиток та удосконалення інституту / Г. Угрюмова // Право України . – 2006. – № 1. – С. 40 –43.
82. Угрюмова Г. Загальна характеристика дисциплінарної відповідальності і дисциплінарного проступку за українським трудовим правом / Г. Угрюмова // Право України. – 2005. – № 5. – С. 56 –57.
83. Українець С. Соціальне партнерство в Україні: перспективи законодавчого регулювання / С. Українець // Україна: Аспекти праці. – 1998. – № 2. – С. 22 –25.
84. Хабаров В. Дебет – Кредит / В. Хабаров // Галицькі контракти – 2008. – №8. – 25 лют. – С. 4.
85. Хуторян Н. М. Удосконалення правового регулювання питань відповідальності в проекті Трудового кодексу України // Кодифікація трудового законодавства України: стан та перспективи : [матер. наук.-практ. конф., м. Запоріжжя, 25-26 черв. 2004 р.] / за заг. ред. В. С. Венедиктова. – Х. : Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2004. – С. 31 – 36.
86. Хуторян Н. Проблема правового регулювання відпусток у проекті Трудового кодексу України / Н. Хуторян // Право України. – 2009. – № 3. – С. 35 – 40.
87. Хуторян Н.М. Правове регулювання дисципліни праці в новому Кодексі України про працю // Удосконалення трудового законодавства в умовах ринку: Монографія / Відп. ред. Н.М.Хуторян. – К.: Ін Юре, 1999. – С. 103 – 116.
88. Чанишева Г. Колективні трудові відносини за проектом Трудового кодексу України / Г. Чанишева // Право України. – 2009. – № 3. – С. 28 – 52.
89. Чернадчук В. Право на відшкодування моральної шкоди: деякі аспекти / В. Чернадчук // Право України. – 2000. – №3. – С. 104 – 109.
90. Швець Н.М. Право на страйк та умови його реалізації: Монографія. – Х.:Право, 2009. – 224 с.

91. Шульженко І. Диференціація правового регулювання праці за статевою ознакою / І. Шульженко // Право України. – 2007. – № 4. – С. 71 – 75.
92. Юшко А. М. Переведення на іншу роботу : автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 „Трудове право; право соціального забезпечення” / А. М. Юшко. – Х., 2002. – 20 с.
93. Ярошенко О. М. Теоретичні і практичні проблеми джерел трудового права України / О. М. Ярошенко. – Х. : Вид. СПД ФО Вапнярчук Н. М., 2006. – 456 с.

ЕЛЕКТРОННІ РЕСУРСИ:

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. із змін. та доп. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.president.gov.ua/content/constitution.html>
2. Резолюция о трипартизме и социальном диалоге, принятая 18 июня 2002 года Международной конференцией труда на 90-й сессии [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.ilo.org/ilolex/russian/docs/convdisp1.htm>. – Заголовок с экрана.
3. Хартия Співтовариства про основні соціальні права працівників [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=994_044. – Заголовок з екрану.
4. Жоравович Д. Вплив міжнародних норм про працю на вітчизняне трудове право / Д. Жоравович // Право України. – 2001. – № 3. – С. 69 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://jurinfo.com.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=197:2010-04-23-14-53-13&catid=3:2&Itemid=4
5. Закон України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року // ВВР, 2013, №24, ст.243 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : // <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/5067-17/page>.
6. Про затвердження Порядку укладення договору про стажування студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів на підприємствах, в установах та організаціях і Типової форми договору про стажування студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів на підприємствах, в установах та організаціях: Постанова Кабінету Міністрів від 16 січня 2013 р., № 20 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : // <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/20-2013-п>.
7. Проект Трудового кодексу України № 1108 в ред. від 10.12.2009 р. // [Електрон. ресурс] – Режим доступу : http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/ed_2009_12_10/an/3/JF0US00W.

8. Офіційний сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : // <http://zakon.rada.gov.ua/>
9. Офіційний сайт Верховного Суду України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : // www.scourt.gov.ua
10. Офіційний веб-портал Судова влада України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : // <http://court.gov.ua>

ЕЛЕКТРОННІ БІБЛІОТЕКИ:

1. Електронна бібліотека юридичної літератури «Правознавець» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.pravoznavec.com.ua/books/letter/15/%C1>. – Заголовок с екрана.
2. Національна бібліотека України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.nbuv.gov.ua/node/592>. – Заголовок с екрана.
3. Наукова електронна бібліотека [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://dspace.nbuv.gov.ua/>. – Заголовок с екрана.
4. Бібліотека українських підручників [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://pidruchniki.com/>. – Заголовок с екрана.
5. Электронная библиотека Князева [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.ebk.net.ua/index.htm>. – Заголовок с екрана.
6. Бібліотека сайту «Українські підручники» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.info-library.com.ua/>. – Заголовок с екрана.
7. Бібліотека сайту «Все для юриста» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://forlawyer.com.ua/>. – Заголовок с екрана.
8. Бібліотека сайту «Електронна бібліотека» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ukrbooks.org/>. – Заголовок с екрана.
9. Мего-Інфо – Юридична бібліотека № 1 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : mego.info/категорія/юридична-бібліотека-україни/трудова-право-україни.

СЛОВНИК ЮРИДИЧНИХ ТЕРМІНІВ З ТРУДОВОГО ПРАВА

Вахтовий метод – це особлива форма організації робіт, що ґрунтується на використанні трудових ресурсів поза місцем їх постійного проживання за умов, коли щоденна доставка працівників до місця роботи і назад до місця постійного проживання неможлива.

Відпустка – це вільний від роботи час визначеної тривалості в календарних днях із збереженням на її період місця роботи (посади), заробітної плати (допомоги) у випадках, передбачених законодавством.

Випробування при прийнятті на роботу – випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається.

Гарантійні виплати – це грошові виплати, які провадяться працівникам за час, коли вони з поважних причин, передбаченим законодавством, звільнені від виконання своїх трудових обов'язків.

Гнучкий графік роботи – форма організації робочого часу, за якої для окремих працівників або колективів підрозділів допускається саморегулювання початку, закінчення і загальної тривалості робочого дня.

Дисциплінарна відповідальність – це один з видів юридичної відповідальності, що полягає в обов'язку працівника відповідати перед власником або уповноваженим ним органом за скоєний ним дисциплінарний проступок і понести дисциплінарне стягнення, передбачене нормами трудового права.

Джерело трудового права – це офіційний акт нормотворчості держави або прийнятий з її дозволу, яким встановлюються, змінюються або скасовуються правові норми, що регулюють відносини, які є предметом трудового права.

Заохочувальні та компенсаційні виплати – це виплати у формі винагороди за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші виплати, які не передбачені актами

чинного законодавства, або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми.

Зміст трудового договору – сукупність умов, що визначають взаємні права й обов’язки сторін.

Інвалід – особа зі стійким розладом функцій організму внаслідок захворювання, травм та уроджених дефектів, що обмежують їх життєдіяльність, та які потребують соціальної допомоги і захисту.

Колективний договір – це правовий акт, що регулює соціально-партнерські відносини між соціальними партнерами в організації.

Компенсаційні виплати – це грошові виплати по відшкодуванню працівникові матеріальних витрат, які він змушений був нести у зв’язку з виконанням трудових обов’язків.

Матеріальна відповідальність – один з видів юридичної відповідальності, що має двосторонній, взаємний обов’язок працівника й власника або уповноваженого ним органу відшкодувати іншій стороні шкоду, заподіяну внаслідок винного, протиправного невиконання або неналежного виконання трудових обов’язків у встановленому законом розмірі й порядку.

Мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт).

Метод заохочення – моральне та матеріальне заохочення на сумлінну працю, надання переваг і пільг працівникам, які успішно й сумлінно виконують свої трудові обов’язки.

Метод переконання – спосіб виховного впливу на працівників. У сучасних умовах набувають значення економічні й організаційні умови праці, регламентування взаємних прав і обов’язків сторін трудових правовідносин і матеріальне стимулювання сумлінної праці.

Метод правового регулювання – це спосіб впливу держави на суспільні відносини, який здійснюється за допомогою юридичних засобів, прийомів, їх сполучень.

Метод примусу – застосування до порушників трудової дисципліни, у необхідних випадках, заходів дисциплінарного і громадського впливу та матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну роботодавцеві внаслідок невиконання покладених на них трудових обов'язків.

Методи забезпечення трудової дисципліни – це передбачені законодавством способи її забезпечення, тобто виконання працівником і роботодавцем своїх обов'язків.

Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю – є особливою правозастосовчою діяльністю спеціально уповноважених органів, метою яких є забезпечення захисту трудових прав людини.

Надурочний робочий час – це час, протягом якого працівник виконує обумовлену трудовим договором роботу понад встановлену норму робочого часу.

Національна служба посередництва і примирення – постійно діючий орган, створеним для сприяння врегулюванню колективних трудових спорів (конфліктів).

Ненормований робочий день – особливий режим робочого часу, який встановлюється для певної категорії працівників у разі неможливості нормування часу трудового процесу.

Необґрунтована відмова – немотивована відмова у прийнятті працівника на роботу за наявності вакантних робочих місць, а також з мотивів, які не стосуються ділових якостей працівника.

Нормальний робочий час – норматив, що встановлює тривалість робочого тижня (в годинах) за умови роботи в нормальних умовах праці.

Облік робочого часу – фіксування відомостей про явку працівників на роботу і відпрацювання ними встановленої тривалості робочого часу. Облік робочого часу ведеться в табелях встановленої форми.

Обов'язкові (необхідні, істотні) умови договору – такі умови без яких не може бути укладений трудовий договір.

Оплата праці (заробітна плата) – винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

Охорона праці – система правових норм, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини саме в процесі трудової діяльності.

Повноваження трудового колективу – закріплені законом певні дії, завдяки яким реалізуються його права й обов'язки, пов'язані з управлінням організацією та колективом через механізм його самоуправління.

Працівник – основний суб'єкт трудового права, який володіє трудовою правоздатністю і трудовою дієздатністю.

Предмет трудового права – комплекс суспільних відносин, основу якого складають трудові відносини, що виникають у результаті укладення трудового договору, і до якого входять також відносини, тісно пов'язані з трудовими відносинами та які існують для забезпечення функціонування останніх.

Преміювання працівників – виплата працівникам грошових сум понад основний заробіток з метою стимулювання результатів праці та їх заохочення.

Примирна комісія – орган, призначений для вироблення рішення, що може задовольнити сторони колективного спору (конфлікту), та який складається із представників сторін.

Принципи трудового права – ідеї (засади), які визначають сферу його дії, порядок встановлення прав та обов'язків суб'єктів, гарантії захисту їх прав та законних інтересів.

Професійна спілка – добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності.

Режим робочого часу – це порядок розподілу норми робочого часу протягом відповідного календарного періоду.

Роботодавець – юридична особа (підприємство, установа, організація чи їх об'єднання) незалежно від форми власності, виду діяльності та галузевої належності, чи фізична особа, які відповідно до чинного законодавства використовують найману працю.

Робочий час – час, протягом якого працівник відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку організації, графіка роботи 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.

Скорочений робочий час – передбачене законодавством зниження нормативу робочого часу (проти 40 годин на тиждень) є обов'язковим для роботодавця.

Страйк – тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) підприємства, установи, організації з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

Суб'єкти трудового права – учасники суспільно-трудових відносин, визначені трудовим законодавством України, які володіють трудовими правами й обов'язками і можуть реалізовувати їх.

Тарифна система – це сукупність взаємозалежних елементів: тарифної сітки, тарифних ставок, схем посадових окладів і тарифно-кваліфікаційних характеристик.

Тарифна сітка — шкала (схема), за допомогою якої визначаються співвідношення в оплаті праці працівників залежно від складності роботи та їх кваліфікації, тобто забезпечується більш висока оплата праці за складнішу роботу.

Тарифний розряд – показник ступеня складності роботи, що виконується, і рівня кваліфікації працівника. Тарифна ставка першого розряду встановлює розмір оплати праці найпростішої роботи: чим складніший вид роботи, тим вищий тарифний розряд.

Тарифно-кваліфікаційні довідники (ТКД) – систематизовані переліки робіт і професій, що використовуються на виробництві.

Трудова дисципліна – система правових норм, що регулюють внутрішній трудовий розпорядок, встановлюють трудові обов'язки працівників та роботодавця, визначають заохочення за успіхи в роботі й відповідальність за невиконання цих обов'язків.

Трудова книжка – основний документ про трудову діяльність працівника.

Трудове право – це система правових норм, що регулюють сукупність суспільних відносин з приводу використання найманої праці.

Трудові правовідносини – це відносини, побудовані на угоді між працівником і роботодавцем про виконання працівником за оплату певної роботи, що потребує того чи іншого фаху, кваліфікації або посади, на підпорядкуванні працівника правилам внутрішнього трудового розпорядку,

якщо роботодавець забезпечує умови праці, передбачені трудовим законодавством, колективним договором, угодами, трудовим договором.

Трудові спори – це неврегульовані шляхом безпосередніх переговорів розбіжності між працівником (колективом працівників) і власником підприємства або уповноваженим ним органом з приводу застосування норм трудового законодавства.

Трудовий арбітраж – це орган, який складається із залучених сторонами фахівців, експертів та інших осіб і приймає рішення по суті трудового спору.

Трудовий договір – це угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Трудовий колектив – це добровільне організаційно самостійне об'єднання працівників, які своєю працею беруть участь у діяльності підприємства, установи, організації на основі трудового договору (контракту, угоди), а також інших форм, що регулюють трудові відносини працівника з підприємством.

Факультативні (додаткові) умови договору – не обов'язкові умови для укладення трудового договору, але такі що можуть бути включені за угодою сторін.

Функції трудового права – це основні напрями впливу його норм на поведінку (свідомість, волю) працівників у процесі праці для досягнення мети і завдань трудового законодавства.

Час відпочинку – це час, протягом якого працівник, відповідно до діючого законодавства та правил внутрішнього трудового розпорядку, звільняється від виконання своїх трудових обов'язків.

Юридична особа – це підприємство, установа, організація, що має відокремлене майно, може від свого імені набувати майнових і особистих немайнових прав та виконувати обов'язки, бути позивачем та відповідачем у судових, арбітражних й інших органах.

СЛОВНИК ЛАТИНСЬКИХ ЮРИДИЧНИХ ТЕРМІНІВ

Ab initio — спочатку

Actio contraria — зустрічний позов.

Actio in personam — особистий позов.

Actio in rem — майновий позов.

Actum est, illicet — суд закінчився, можна розходитися" (процесуальна формула).

Ab absurdum — до абсурду.

Ad acta — до справ (приєднати) в архів.

Ad defendendum — для захисту.

Ad deliberandum — для подальшого розгляду (відкласти).

Ad exemplum — за зразком.

Ad hoc — для цього (випадку).

Ad Kalendas Graecas — до грецьких календ (ніколи).

Ad legem — за законом.

Ad notam – до відома.

Ad rem – до справи. За суттю.

Advocatus diaboli – представник диявола (той, хто висовує докази, яким сам не вірить).

Ager publicus – державний земельний фонд.

Ait lex – закон проголошує.

Alibi (*alius+ibi*) — Алібі. В іншому місці. (відсутність у момент вчинення злочину).

Alea iacta est (*Caesar*) — жереб кинуто.

Alma mater — університет.

Alter ego — друге "я". Мій представник.

Altum mare — відкрите море. Нейтральні води.

Amicus Plato, sed magis amica veritas — платон (мені) друг, але істина дорожче.

Anni currentis (а.с.) — поточного року.

A priori — а пріорі. До досліду.

A posteriori — а постеріорі. Внаслідок досліду.

Argumentum ex contrario — доказ від протилежного.

Argumenta falsa — фіктивні докази.

Argumenta non numeranda, sed ponderanda sunt — докази треба не рахувати, а зважувати.

Audiat et altera pars! — Хай буде вислухана й інша сторона /клятва римських суддів/.

Bis dat, qui cito dat — двічі дає той, хто дає швидко.

Capite censi — капітецензи. Неімущі.

Capitis deminutio — обмеження правоздатності /зміни правового статусу/.

Causa finite — закінчена справа.

Causa iusta — законна причина. Правооснова.

Causa privata — приватна справа.

Clausis ianuis — за зачиненими дверима.

Cogito, ergo sum (*Cartesius*) — я мислю, отже існую.

Comitas gentium — міжнародна ввічливість.

Conditio sine qua non — необхідна умова, при відсутності якої результат не настав би.

Consensus omnium — загальна згода.

Consuetudo est altera lex — звичай є вид джерел права.

Consuetudo est altera natura — звичка це друга натура.

Contra bonos mores — проти добрих звичаїв.

Contra legem — проти закону.

Coram populo — публічно. Відкрито.

Cui bono? Cui prodest? — кому вигідно? В чий інтересах?

Cuius periculum, eius commodum — чий ризик, того й вигода.

Culpa lata — груба вина.

Culpa levis — легка /незначна/ вина.

Culpa mea — моя вина.

Dare, facere praestare — давати, робити, виконувати /формула зобов'язання/.

De facto — де-факто. Фактично.

De iure — де-юре. Юридично.

De iure personarum — про права осіб.

De lege lata — з точки зору чинного закону.

Dies certa — визначений строк.

Dies incerta — невизначений строк.

Dolus malus — злий намір.

Do, ut des. Do, ut facias — даю, щоб ти дав. Даю, щоб ти зробив /договірні формули/.

Duobus litigantibus tertius gaudet — коли двоє сперечаються, третій тішиться.

Dura lex, sed lex — суворий закон, але закон.

Errare humanum est (Cicero) — людині властиво помилятися.

Et cetera (etc.) — і так далі, і решта.

Et similis (et sim.) — і тому подібне.

Ex adverso — з протилежного боку.

Ex contractu — з договору /виникає/.

Ex delicto — з делікту.
Ex officio — з обов'язку.
Exempli gratia (E.g.) — наприклад. Для прикладу.
Extra ius — поза правом.
Extra legem — за межами закону.
Festina lente! — Поспішай повільно!
Fiat iustitia! — Хай здійсниться правосуддя!
Fide, sed cui, vide — довіряй, але дивись кому.
Finis coronat opus — кінець увінчує справу.
Grata, rata et accepta — бажано, законно, прийнятно /дипломатична формула/.
Homo unius assis — неплатоспроможний.
Honoris causa — заради пошани.
Ibidem (ibid.) — там саме.
Id est (i.e.) — тобто.
In medias res — у суть справи.
Inter nos — між нами.
Ipso facto — в силу самого факту.
Ipso iure — в силу самого закону.
In pleno — у повному складі.
Iurisconsultus — Юрисконсульт. "Досвідчений у праві".
Iurisprudens — правознавець. Юрист.
Ius est ars boni et aequi (Celsus) — право є мистецтво добра і справедливості.
Ius gentium — право "народів". Міжнародне право.
Ius naturale — природне право.
Lex retro non agit — втрачена вигода.
Lucrum cessans — відпочинок після роботи.

СУДОВА ПРАКТИКА

ПЛЕНУМ ВЕРХОВНОГО СУДУ УКРАЇНИ

ПОСТАНОВА

№9 від 06.11.92

м.Київ

Про практику розгляду судами трудових спорів

(Із змінами, внесеними згідно з Постановами Пленуму Верховного Суду України №4 від 01.04.94, №18 від 26.10.95, №15 від 25.05.98).

Вивчення судової практики в справах про трудові спори показує, що в основному ці справи судами України розглядаються і вирішуються правильно. Разом з тим деякі суди допускають неповноту підготовки справ до судового розгляду і з'ясування їх обставин, що призводить до тяганини і перегляду судових рішень в касаційному або наглявному порядку. У зв'язку зі змінами, внесеними до законодавства про працю, деякі положення вимагають роз'яснення.

З метою усунення недоліків при розгляді трудових справ Пленум Верховного Суду України,

ПОСТАНОВЛЯЄ:

1. Звернути увагу на необхідність неухильного додержання при розгляді трудових спорів Конституції України, КЗпП і інших актів законодавства України.

Діяльність судів по розгляду справ цієї категорії повинна спрямовуватися на всемірну охорону конституційного права кожного на працю, яке включає можливість заробляти собі на життя працею, яку особа вільно обирає або на яку вільно погоджується, а також на охорону прав і законних інтересів підприємств, установ, організацій, на зміцнення трудової та виробничої дисципліни, на виховання працівників у дусі свідомого й сумлінного ставлення до праці.

(Пункт 1 із змінами, внесеними згідно з Постановою Пленуму Верховного Суду України № 15 від 25.05.98).

2. Судам слід мати на увазі, що відповідно до статей 3 і 221 КЗпП в порядку, передбаченому главою XV цього Кодексу, підлягають розглядові індивідуальні трудові спори працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої приналежності, в тому числі членів кооперативів, їх об'єднань, членів колективних сільськогосподарських підприємств, членів інших громадських організацій, які перебували з ними в трудових відносинах, членів селянських (фермерських) господарств, осіб, які працюють за трудовим договором із фізичними особами.

Спори, пов'язані з відстороненням працівників від роботи за постановою прокурора або слідчого, не підлягають судовому розгляду в порядку цивільного судочинства, а вирішуються в порядку, встановленому для оскарження постанов цих органів. Після скасування такої постанови трудовий спір вирішується в загальному порядку.

(Пункт 2 із змінами, внесеними згідно з Постановою Пленуму Верховного Суду України №15 від 25.05.98).

3. За загальним правилом індивідуальні трудові спори вирішуються судами безпосередньо або після їх попереднього розгляду комісією по трудових спорах (КТС).

У будь-якому разі, безпосередньо в районних (міських) народних судах розглядаються заяви звільнених працівників про поновлення на роботі незалежно від підстави припинення трудового договору, зміну дати і формулювання причин звільнення, оплату за час вимушеного прогулу або виконання нижчеоплачуваної роботи, про виключення з членів кооперативу, колективного сільськогосподарського підприємства, іншої громадської організації, а за заявами керівників підприємства, установи, організації (філії, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), їх

заступників, головних бухгалтерів підприємств, установ, організацій, їх заступників, а також службових осіб митних органів, державних податкових інспекцій, яким присвоєно персональні звання, і службових осіб державної контрольно-ревізійної служби та органів державного контролю за цінами, керівних працівників, які обираються, затверджуються або призначаються на посади державними органами, органами місцевого самоврядування, а також громадськими організаціями та іншими об'єднаннями громадян, крім цього і спори з питань переведення на іншу роботу і накладення дисциплінарних стягнень. Відповідно до п.1 Перехідних положень Конституції України інші трудові спори вирішуються на розсуд заявника безпосередньо судом або після їх попереднього розгляду комісією по трудових спорах.

(Абзац другий пункту 3 із змінами, внесеними згідно з Постановою Верховного Суду України №4 від 01.04.94).

Слід мати на увазі, що Пленум Верховного Суду України в п.8 постанови від 1 листопада 1996 р. №9 «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя» роз'яснив, що суд не вправі відмовити особі в прийнятті позовної заяви лише з тієї підстави, що її вимоги можуть бути розглянуті в передбаченому законом досудовому порядку.

(Пункт 3 із змінами, внесеними згідно з Постановою Пленуму Верховного Суду України №15 від 25.05.98).

4. Встановлені статтями 228, 223 КЗпП строки звернення до суду застосовуються незалежно від заяви сторін. У кожному випадку суд зобов'язаний перевірити і обговорити причини пропуску цих строків, а також навести у рішенні мотиви, чому він поновлює або вважає неможливим поновити порушений строк. Передбачений ст.233 КЗпП місячний строк поширюється на всі випадки звільнення незалежно від підстав припинення трудового договору.

Розглядаючи трудові спори після їх попереднього розгляду в КТС, суд з'ясовує і обговорює додержання і причини пропуску як для десятиденного строку звернення до суду за вирішенням трудового спору, так і тримісячного строку звернення до КТС (ст.225 КЗпП), якщо останньою він не був поновлений.

Якщо місячний чи тримісячний строк пропущено без поважних причин, у позові може бути відмовлено з цих підстав. Коли пропущений десятиденний строк не буде поновлено, заява відповідно до ст.85 ЦПК і ст.228 КЗпП залишається без розгляду.

Оскільки при пропуску місячного і тримісячного строку у позові може бути відмовлено за безпідставністю вимог, суд з'ясовує не лише причини пропуску строку, а всі обставини справи права і обов'язки сторін. При пропуску передбаченого ст.225 КЗпП десятиденного строку без поважних причин необхідності у з'ясуванні інших обставин справи не має.

5. Незалежно від того, працівником, власником або уповноваженим ним органом чи прокурором порушена справа, після вирішення спору в КТС, суд розглядає її в порядку позовного провадження, як трудовий спір, що вирішувався в КТС, тобто, як вимогу працівника до підприємства, установи, організації.

6. Відповідно до ч.2 ст.232 КЗпП суди безпосередньо розглядають позови про укладення трудових договорів:

- працівників, запрошених на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації;

- молодих спеціалістів, які закінчили вищий навчальний заклад і в установленому порядку направлені на роботу на дане підприємство, в установу, організацію;

- вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років або дитину-інваліда, а одиноких матерів - при наявності дитини віком до 14 років;

- виборних працівників після закінчення строку повноважень;
- працівників, яким надано право поворотного прийняття на роботу;

(Пункт 6 доповнено абзацом шостим згідно з Постановою Верховного Суду України №18 від 26.10.95).

- інших осіб, з якими власник або уповноважений ним орган відповідно до чинного законодавства зобов'язаний укласти трудовий договір (наприклад, коли у випадках, передбачених законодавством, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний приймати в порядку працевлаштування інвалідів і неповнолітніх, направлених на роботу в рахунок броні; осіб, які були звільнені в зв'язку з направленням на роботу за кордон, призовом на строкову чи альтернативну військову службу і повернулись після закінчення цієї роботи чи служби), або які вважають, що їм відмовлено в укладенні трудового договору всупереч гарантіям, передбаченим ст.22 КЗпП.

При обґрунтованості позову суд рішенням зобов'язує власника або уповноважений ним орган укласти трудовий договір з особою, запрошеною на роботу в порядку переведення - з першого робочого дня наступного після дня звільнення з попереднього місця роботи (якщо була обумовлена інша дата - з цієї дати), з іншими особами – з дня їх звернення до власника або уповноваженого ним органу з приводу прийняття на роботу.

Якщо внаслідок відмови у прийнятті на роботу або несвоєчасного укладення трудового договору працівник мав вимушений прогул, його оплата провадиться стосовно до правил ч.2 ст.235 КЗпП про оплату вимушеного прогулу незаконно звільненому працівникові.

(Пункт 6 із змінами, внесеними згідно з Постановою Пленуму Верховного Суду України №15 від 25.05.98).

7. Згідно зі ст.24 КЗпП укладення трудового договору оформляється наказом чи розпорядженням власника підприємства, установи, організації чи уповноваженого ним органу. Фактичний допуск до роботи вважається

укладенням трудового договору незалежно від того, чи було прийняття на роботу належним чином оформлене, якщо робота провадилась за розпорядженням чи відома власника або уповноваженого ним органу.

При укладенні трудового договору на визначений строк цей строк встановлюється погодженням сторін і може визначатись як конкретним терміном, так і часом настання певної події (наприклад, повернення на роботу працівниці з відпустки по вагітності, родах і догляду за дитиною; особи, яка звільнилась з роботи в зв'язку з призовом на дійсну строкову військову чи альтернативну службу, обранням народним депутатом чи на виборну посаду (або виконанням певного обсягу робіт).

Контракт є особливою формою трудового договору і укладається він, коли його застосування відповідає законодавству (ст.21 КЗпП).

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

8. Судам необхідно мати на увазі, що при домовленості між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом про припинення трудового договору за п.1 ст.36 КЗпП (за згодою сторін) договір припиняється в строк, визначений сторонами. Анулювання такої домовленості може мати місце лише при взаємній згоді про це власника або уповноваженого ним органу і працівника.

Сама по собі згода власника або уповноваженого ним органу задовольнити прохання працівника про звільнення до закінчення строку попередження не означає, що трудовий договір припинено за п.1 ст.36

КЗпП, якщо не було домовленості сторін про цю підставу припинення трудового договору. В останньому випадку звільнення вважається проведеним з ініціативи працівника (ст.38 КЗпП).

9. При розгляді справ про звільнення за п.2 ст.36 КЗпП судам слід враховувати, що звільнення з цих підстав вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (або понад три роки, але не більше, ніж до 6 років, якщо дитина за медичним висновком в цей період потребує домашнього догляду), одиноких матерів (жінка, яка не перебуває у шлюбі і у свідоцтві про народження дитини якої відсутній запис про батька дитини або запис про батька зроблено в установленому порядку за вказівкою матері, вдова, інша жінка, яка виховує і утримує дитину сама) при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда провадиться з обов'язковим працевлаштуванням (ч.3 ст.184 КЗпП). Не може бути визнано, що власник або уповноважений ним орган виконав цей обов'язок по працевлаштуванню, якщо працівниці не була надана на тому ж або на іншому підприємстві (в установі, організації) інша робота або запропонована робота, від якої вона відмовилась з поважних причин (наприклад, за станом здоров'я).

Передбачені ч.3 ст.184 КЗпП гарантії поширюються і на випадки звільнення у зв'язку з закінченням строку договору зазначених працівників, коли вони були прийняті на сезонні роботи.

Оскільки згідно з ч.2 ст.23 КЗпП (в редакції від 19 січня 1995 року) трудовий договір на визначений строк укладається лише у разі, коли трудові відносини на невизначений строк не може бути встановлено з урахуванням характеру роботи або умов її виконання, або інтересів працівника (наприклад, його бажання), або в інших випадках, передбачених законодавчими актами, укладення трудового договору на визначений строк при відсутності зазначених умов є підставою для визнання його недійсним у

частині визначення строку. (Пункт 9 доповнено абзацом третім згідно з Постановою Верховного Суду України №18 від 26.10.95).

10. Роз'яснити судам, що припинення трудового договору за п.6 ст.36 КЗпП при відмові працівника від продовження роботи зі зміненими істотними умовами праці може бути визнане обґрунтованим, якщо зміна істотних умов праці при провадженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою викликана змінами в організації виробництва і праці (раціоналізацією робочих місць, введенням нових форм організації праці, у тому числі перехід на бригадну форму організації праці, і, навпаки, впровадженням передових методів, технологій тощо).

Відмова працівника укласти контракт може бути підставою для припинення трудового договору за п.6 ст.36 КЗпП у тому разі, коли відповідно до законодавства така форма трудового договору для даного працівника була обов'язковою.

У тих випадках, коли підстави для зміни зазначених умов були, але працівник, який відмовився від продовження роботи, не був попереджений за 2 місяці про їх зміну або звільнений до закінчення цього строку після попередження, суд відповідно змінює дату звільнення.

Встановивши при розгляді справи про поновлення на роботі особи, звільненої за п.3 чи п.4 ст.40 КЗпП, що підставою розірвання трудового договору стала відмова працівника від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці, викликаною змінами в організації виробництва і праці, і працівник не згоден працювати в нових умовах, суд вправі зі своєї ініціативи змінити формулювання причин звільнення на п.6 ст.36 КЗпП.

(Пункт 10 із змінами, внесеними згідно з Постановою Пленуму Верховного Суду України №15 від 25.05.98).

11. Розглядаючи позови про поновлення на роботі осіб, звільнених за п.7 ст.36 КЗпП, суди мають виходити з того, що з цих підстав трудовий договір припиняється при набранні законної сили вироком, яким працівника

засуджено (крім випадків умовного засудження і відстрочки виконання вироку) до позбавлення волі, виправних робіт не за місцем роботи або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи, та що днем звільнення вважається останній день фактичного виконання ним трудових обов'язків. Працівник не може бути звільнений з цих підстав, якщо він визнаний таким, що відбув покарання у зв'язку зі знаходженням під вартою до набрання вироком законної сили.

12. По справах про звільнення за ст.38 КЗпП суди повинні перевіряти доводи працівника про те, що власник або уповноважений ним орган примусили його подати заяву про розірвання трудового договору. Подача працівником заяви з метою уникнути відповідальності за винні дії не може розцінюватись як примус до цього і не позбавляє власника або уповноважений ним орган права звільнити його за винні дії з підстав, передбачених законом, до закінчення встановленого ст.38 КЗпП строку, а також застосувати до нього протягом цього строку в установленому порядку інше дисциплінарне стягнення.

Працівник, який попередив власника або уповноважений ним орган про розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, вправі до закінчення строку попередження відкликати свою заяву і звільнення в цьому випадку не проводиться, якщо на його місце не запрошена особа в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації (ч.4 ст.24 КЗпП).

Якщо після закінчення строку попередження трудовий договір не був розірваний і працівник не наполягає на звільненні, дія трудового договору вважається продовженою.

Відповідно до ст.39 КЗпП працівник вправі вимагати розірвання строкового трудового договору при наявності для цього поважних причин (ч.1 ст.38 КЗпП). Спори про дострокове розірвання такого трудового договору вирішуються в загальному порядку, встановленому для розгляду

трудових спорів (статті 224, 231, п.1 ст.232 КЗпП). (Абзац четвертий пункту 12 із змінами, внесеними згідно з Постановою Верховного Суду №18 України від 26.10.95).

13. Вирішуючи позови про поновлення на роботі, осіб, звільнених за п.8 ст.36 КЗпП, суди повинні мати на увазі, що на підставі цієї норми припиняється трудовий договір при наявності умов, визначених сторонами в контракті для його розірвання.

Оскільки на працівників, з якими укладено контракт, поширюється законодавство про працю, що регулює відносини по трудовому договору, за винятком, встановленим для цієї форми трудового договору, їх трудовий договір може бути припинено й з інших підстав, передбачених законодавством (статті 36, 39-41 КЗпП).

14. При розгляді справ, пов'язаних з вимогами профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу про розірвання трудового договору (контракту) з керівником або усунення його із займаної посади, слід виходити з того, що згідно зі ст.45 КЗпП (в редакції від 19 січня 1995 року) така вимога може бути заявлена профспілковим чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом, який за дорученням трудового колективу підписав колективний договір, і вона може бути оскаржена до суду працівником або власником чи уповноваженим ним органом у двотижневий строк. (Абзац перший пункту 14 в редакції Постанови Верховного Суду України №18 від 26.10.95).

За змістом ст.43-1 КЗпП керівником належить вважати особу, яка очолює підприємство, установу, організацію або відокремлений підрозділ (філія, представництво, відділення тощо). При цьому йдеться не про будь-який структурний підрозділ (цех, управління, службу, ферму тощо), а саме про відокремлений підрозділ, який утворюється у спеціально передбаченому порядку, наприклад, зазначеному в ст.7 Закону України

«Про підприємства в Україні». (Абзац другий пункту 14 із змінами, внесеними згідно з Постановами Верховного Суду України №4 від 01.04.94, №18 від 26.10.95).

Відхилення судом скарги на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу не є перешкодою для оспорювання працівником в суді законності звільнення його на підставі ст.45 КЗпП. Разом з тим відповідно до ст.231 ЦПК він в цьому судовому процесі не може оспорювати факти, встановлені судом при вирішенні його скарги на вимогу цього органу. (Абзац третій пункту 14 із змінами, внесеними згідно з Постановою Верховного Суду України №18 від 26.10.95).

15. Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу допускається лише за попередньою згодою профспілкового органу, крім випадків, передбачених статтями 43 і 43(1) КЗпП.

Звільнення погоджується з органом профспілки, яка утворена і діє на підприємстві, і членом якої є працівник.

Згода профспілкового органу на звільнення не може бути визнана такою, що має юридичне значення, якщо не додержані вимоги про участь у засіданні цього органу більше половини його членів, або згода давалась на прохання службової особи, що не наділена правом прийняття і звільнення і не мала відповідного доручення правомочної особи, чи з ініціативи самого профспілкового органу або з інших підстав, ніж зазначалось у поданні власника чи уповноваженого ним органу, а потім і в наказі про звільнення.

Оскільки у зазначених вище нормах за їх змістом йдеться про профспілковий орган підприємства, установи, організації, профспілкові органи структурних підрозділів (цехів, управлінь, відділів тощо) можуть вирішувати питання про дачу згоди на звільнення працівника з ініціативи

власника або уповноваженого ним органу, якщо їм таке право делеговане профспілковим органом підприємства, установи, організації.

Встановивши, що звільнення працівника проведено власником або уповноваженим ним органом без звернення до профспілкового органу, суд зупиняє провадження по справі, запитує згоду профспілкового органу і після її одержання або відмови профспілкового органу в дачі згоди на звільнення працівника розглядає спір по суті. Не буде суперечити закону, якщо до профспілкового органу в такому випадку звернеться власник чи уповноважений ним орган або суддя при підготовці справи до судового розгляду. Аналогічним чином вирішується спір про поновлення на роботі, якщо згоду профспілкового органу на звільнення визнано такою, що не має юридичного значення. Відмова профспілкового органу в згоді на звільнення є підставою для поновлення працівника на роботі.

16. У тих випадках, коли крім додержання загальних вимог щодо порядку звільнення з ініціативи власника або уповноваженого ним органу згідно з чинним законодавством на звільнення певних категорій працівників (наприклад, неповнолітніх, працівників, обраних до складу народних депутатів, профспілкових органів, ради (правління) підприємства, ради трудового колективу) необхідна також згода відповідного органу, вона має бути і в тому випадку, коли за ст.43(1) КЗпП допускається звільнення без згоди профспілкового органу підприємства, установи, організації (крім ліквідації). Якщо за погодженнями чинного законодавства у цих випадках згода відповідного органу має бути попередньою, суд бере до уваги лише таку згоду, оскільки іншого законом не передбачено.

17. Правила про недопустимість звільнення працівника в період тимчасової непрацездатності, а також у період перебування у відпустці (ч.3 ст.40 КЗпП стосуються як передбачених статтями 40, 41(1) КЗпП, так й інших випадків, коли розірвання трудового договору відповідно до чинного законодавства провадиться з ініціативи власника або уповноваженого ним

органу. При цьому маються на увазі щорічні, а також інші відпустки, що надаються працівникам як із збереженням, так і без збереження заробітку. (Абзац перший пункту 17 із змінами, внесеними згідно з Постановою Верховного Суду України №18 від 26.10.95).

Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не може бути визнано обґрунтованим, якщо в день звільнення працівнику видано лікарняний листок (довідку в установлених законом випадках) про його тимчасову непрацездатність.

18. При розгляді справ про поновлення на роботі судам необхідно з'ясувати, з яких підстав проведено звільнення працівника згідно з наказом (розпорядженням) і перевіряти їх відповідність законові.

Суд не в праві визнати звільнення правильним, виходячи з обставин, з якими власник або уповноважений ним орган не пов'язували звільнення. Якщо обставинам, які стали підставою звільнення, в наказі (розпорядженні) дана неправильна юридична кваліфікація, суд може змінити формулювання причин звільнення і привести його у відповідність з чинним законодавством про працю.

У випадку, коли працівника звільнено без законних підстав або з порушенням встановленого порядку, але поновити його на роботі неможливо внаслідок ліквідації підприємства, установи, організації, суд визнає звільнення неправильним і зобов'язує ліквідаційну комісію або власника (орган, уповноважений управляти майном ліквідованого підприємства, установи, організації, а у відповідних випадках - правонаступника) виплатити цьому працівникові заробітну плату за час вимушеного прогулу (ч.2 ст.235 КЗпП). Одночасно суд визначає працівника звільненим за п.1 ст.40 КЗпП у зв'язку з ліквідацією підприємства, установи, організації. (Абзац третій пункту 18 із змінами, внесеними згідно з Постановою Верховного Суду України №18 від 26.10.95).

19. Розглядаючи трудові спори, пов'язані зі звільненням за п.1 ст.40 КЗпП, суди зобов'язані з'ясувати, чи дійсно у відповідача мали місце зміни в організації виробництва і праці, зокрема, ліквідація, реорганізація або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників, чи додержано власником або уповноваженим ним органом норм законодавства, що регулюють вивільнення працівника, які є докази щодо змін в організації виробництва і праці, про те, що працівник відмовився від переведення на іншу роботу або що власник або уповноважений ним орган не мав можливості перевести працівника з його згоди на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, чи не користувався вивільнюваний працівник переважним правом на залишення на роботі та чи попереджувався він за 2 місяці про наступне вивільнення.

У випадках зміни власника підприємства (установи, організації) чи його реорганізації (злиття з іншим підприємством, приєднання до іншого підприємства, поділу підприємства, виділення з нього одного або кількох нових підприємств, перетворення одного підприємства в інше, наприклад, державного підприємства в орендне підприємство або підприємства в господарське товариство) дія трудового договору працівника продовжується (ч.3 ст.36 КЗпП в редакції від 19 січня 1995 року). При реорганізації підприємства або при його перепрофілюванні звільнення за п.1 ст.40 КЗпП може мати місце, якщо це супроводжується скороченням чисельності або штату працівників, змінами у їх складі за посадами, спеціальністю, кваліфікацією, професіями. Працівник, який був незаконно звільнений до реорганізації, поновлюється на роботі в тому підприємстві, де збереглося його попереднє місце роботи. (Абзац другий пункту 19 в редакції Постанови Верховного Суду України № 18 від 26.10.95).

При ліквідації підприємства (установи, організації) правила п.1 ст.40 КЗпП можуть застосовуватись і в тих випадках, коли після припинення його

діяльності одночасно утворюється нове підприємство. В цих випадках працівник не вправі вимагати поновлення його на роботі на заново утвореному підприємстві, якщо він не був переведений туди в установленому порядку.

Судам слід мати на увазі, що при проведенні звільнення власник або уповноважений ним орган вправі в межах однорідних професій і посад провести перестановку (перегрупування) працівників і перевести більш кваліфікованого працівника, посада якого скорочується, з його згоди на іншу посаду, звільнивши з неї з цих підстав менш кваліфікованого працівника. Якщо це право не використовувалось, суд не повинен обговорювати питання про доцільність такої перестановки (перегрупування).

Стосовно до правил п.1 ст.40 КЗпП може бути розірвано трудовий договір при відмові працівника укласти договір про повну матеріальну відповідальність з поважних причин (або коли раніше виконання обов'язків за трудовим договором не вимагало укладення договору про повну матеріальну відповідальність), а також з особою, що приймалась для заміщення відсутнього працівника, але пропрацювала більше чотирьох місяців, при поверненні цього працівника на роботу, якщо відсутня можливість переведення з її згоди на іншу роботу.

В усіх випадках звільнення за п.1 ст.40 КЗпП провадиться з наданням гарантій, пільг і компенсацій, передбачених главою III-A КЗпП. Чинне законодавство не передбачає виключення із строку попередження працівника про наступне звільнення (не менш ніж за 2 місяці) часу знаходження його у відпустці або тимчасової непрацездатності. При недодержанні строку попередження працівника про звільнення, якщо він не підлягає поновленню на роботі з інших підстав, суд змінює дату його звільнення, зарахувавши строк попередження, протягом якого він працював.

20. (Пункт 20 втратив чинність на підставі Постанови Верховного Суду України № 18 від 26.10.95) Розглядаючи позови про поновлення на роботі осіб, звільнених за п.1(1) ст.40 КЗпП, суди мають з'ясувати, чи досяг працівник пенсійного віку для одержання пенсії по старості (60 років для чоловіків і 55 років для жінок), і чи має він необхідний стаж роботи для призначення повної пенсії по старості (25 років загального стажу для чоловіків, 20 – для жінок).

Наявність права на таку пенсію до досягнення зазначеного віку не може бути підставою для застосування цієї норми.

При укладенні (переукладенні) з працівником, який досяг пенсійного віку і має право на повну пенсію по старості, у зв'язку з цим строкового трудового договору цей договір не може бути розірваним з підстав, зазначених у п.1(1) ст.40 КЗпП. Ця підстава звільнення не застосовується також у випадках, коли для даної категорії працівників законодавством встановлено інший порядок звільнення від роботи за віком (наукові працівники і особи з числа професорсько-викладацького складу, для яких в залежності від віку встановлена можливість заняття керівної посади тощо) або коли працівник працює за контрактом чи на посаду затверджений за конкурсом і строк обрання його не закінчився.

21. При розгляді справ про звільнення за п.2 ст.40 КЗпП суд може визнати правильним припинення трудового договору в тому разі, якщо встановить, що воно проведено на підставі фактичних даних, які підтверджують, що внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я (стійкого зниження працездатності) працівник не може належно виконувати покладених на нього трудових обов'язків чи їх виконання протипоказано за станом здоров'я або небезпечно для членів трудового колективу чи громадян, яких він обслуговує, і неможливо перевести, за його згодою, на іншу роботу. З цих підстав, зокрема, може бути розірваний трудовий договір з керівником підприємства, установи, організації або підрозділу у

зв'язку з нездатністю забезпечити належну дисципліну праці у відповідній структурі.

Не можна визнати законним звільнення з цих підстав лише з мотивів відсутності спеціальної освіти (диплома), якщо відповідно до чинного законодавства наявність її не є обов'язковою умовою виконання роботи, обумовленої трудовим договором. Проте у випадках, коли згідно з законодавством виконання певної роботи допускається після надання в установленому порядку спеціального права (водії автомобільного та електротранспорту тощо), позбавлення цього права може бути підставою для звільнення працівника з мотивів невідповідності займаній посаді або виконуваній роботі з додержанням правил ч.2 ст.40 КЗпП.

Висновки атестаційної комісії щодо кваліфікації працівника підлягають оцінці у сукупності з іншими доказами по справі.

22. У справах про поновлення на роботі осіб, звільнених за порушення трудової дисципліни, судам необхідно з'ясувати, в чому конкретно проявилось порушення, що стало приводом до звільнення, чи могло воно бути підставою для розірвання трудового договору за пунктами 3, 4, 7, 8 ст.40 п.1 ст.41 КЗпП, чи додержані власником або уповноваженим ним органом передбачені статтями 147(1), 148, 149 КЗпП правила і порядок застосування дисциплінарних стягнень, зокрема, чи не закінчився встановлений для цього строк, чи застосовувалось вже за цей проступок дисциплінарне стягнення, чи враховувались при звільненні ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяна ним шкода, обставини, за яких вчинено проступок, і попередня робота працівника.

23. За передбаченими п.3 ст.40 КЗпП підставами працівник може бути звільнений лише за проступок на роботі, вчинений після застосування до нього дисциплінарного або громадського стягнення за невиконання без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку.

У таких випадках враховуються ті заходи дисциплінарного стягнення, які встановлені чинним законодавством і не втратили юридичної сили за давністю або зняті достроково (ст.151 КЗпП), і ті громадські стягнення, які застосовані до працівника за порушення трудової дисципліни у відповідності до положення або статуту, що визначає діяльність громадської організації, і з дня накладення яких до видання наказу про звільнення минуло не більше одного року.

24. При розгляді позовів про поновлення на роботі осіб, звільнених за п.4 ст.40 КЗпП, суди повинні виходити з того, що передбаченим цією нормою закону прогулом визнається відсутність працівника на роботі як протягом усього робочого дня, так і більше трьох годин безперервно або сумарно протягом робочого дня без поважних причин (наприклад, у зв'язку з поміщенням до медвипередника, самовільне використання без погодження з власником або уповноваженим ним органом днів відгулів, чергової відпустки, залишення роботи до закінчення строку трудового договору чи строку, який працівник зобов'язаний пропрацювати за призначенням після закінчення вищого чи середнього спеціального навчального закладу).

Невихід працівника на роботу в зв'язку з незаконним переведенням не можна вважати прогулом без поважних причин. Працівник, який відмовився від переведення на більш легку роботу, якої він відповідно до медичного висновку потребував за станом здоров'я, не може бути звільнений за п.3 чи п.4 ст.40 КЗпП, Власник або уповноважений ним орган можуть у зв'язку з цим розірвати трудовий договір за п.2 ст.40 КЗпП, якщо наявні передбачені ним умови.

25. Вирішуючи позови про поновлення на роботі осіб, трудовий договір з якими розірвано за п.7 ст.40 КЗпП, суди повинні мати на увазі, що з цих підстав можуть бути звільнені з роботи працівники за появу на роботі у нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння в будь-

який час робочого дня, незалежно від того, чи були вони відсторонені від роботи, чи продовжували виконувати трудові обов'язки. Для працівника з ненормованим робочим днем час знаходження на роботі понад встановленої його загальну тривалість вважається робочим.

Нетверезий стан працівника або наркотичне чи токсичне сп'яніння можуть бути підтверджені як медичним висновком, так і іншими видами доказів (ст.27 ЦПК), яким суд має дати відповідну оцінку.

26. Судам належить мати на увазі, що відповідно до п.8 ст.40 КЗпП власник або уповноважений ним орган вправі розірвати трудовий договір з підстав вчинення працівником за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібного) майна власника, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу (ст.21 Кодексу України про адміністративні правопорушення, незалежно від того, чи застосовувались до працівника раніше заходи дисциплінарного або громадського стягнення, в робочий чи неробочий час вчинене розкрадання. (Абзац перший пункту 26 із змінами, внесеними згідно з Постановою Верховного Суду України № 18 від 26.10.95).

(Абзац другий пункту 26 виключено на підставі Постанови Верховного Суду України № 18 від 26.10.95). За змістом п.8 ст.40 КЗпП до зазначених в цій нормі випадків вчинення розкрадання майна відносяться розкрадання його як в організації, з якою працівник перебуває в трудових відносинах, так і в організації, в якій він виконує роботу в силу даних трудових відносин.

Відповідно до ст.148 КЗпП трудовий договір може бути розірвано з зазначених підстав не пізніше одного місяця з дня набрання законної сили вироком суду чи дня прийняття постанови про накладення адміністративного стягнення або заходів громадського впливу за вчинення

крадіжки не враховуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебування його у відпустці.

(Пункт 26 із змінами, внесеними згідно з Постановою Пленуму Верховного Суду України № 15 від 25.05.98).

27. На підставі п.1 ст.41 КЗпП за одноразове грубе порушення трудових обов'язків трудовий договір може бути розірвано лише з керівником підприємства, установи, організації (філії, представництва, відділення, іншого відокремленого підрозділу), його заступниками, головним бухгалтером підприємства, установи, організації, його заступниками, а також із службовими особами митних органів, державних податкових інспекцій, яким присвоєно персональні звання, і службовими особами державної контрольно-ревізійної служби та органів контролю за цінами. (Абзац перший пункту 27 в редакції Постанови Верховного Суду України № 4 від 01.04.94).

Вирішуючи питання про те, чи є порушення трудових обов'язків грубим, суд має виходити з характеру проступку, обставин, за яких його вчинено, яку завдано ним (могло бути завдано) шкоду.

28. При розгляді справ про поновлення на роботі осіб, звільнених за пунктами 2 і 3 ст.41 КЗпП, судам слід враховувати, що розірвання трудового договору з цих підстав не є заходом дисциплінарного стягнення і тому вимоги статей 148, 149 КзпП про строк і порядок застосування дисциплінарних стягнень на ці випадки не поширюються. Разом з тим при вирішенні справ про звільнення з цих підстав суди мають брати до уваги відповідно час, що пройшов з моменту вчинення винних дій чи аморального проступку, наступну поведінку працівника і інші конкретні обставини, що мають значення для правильного вирішення спору.

Звільнення з підстав втрати довір'я (п.3 ст.41 КЗпП) суд може визнати обґрунтованим, якщо працівник, який безпосередньо обслуговує грошові або товарні цінності (зайнятий їх прийманням, зберіганням,

транспортуванням, розподілом і т.п.) вчинив умисно або необережно такі дії, які дають власнику або уповноваженому ним органу підстави для втрати до нього довір'я (зокрема, порушення правил проведення операцій з матеріальними цінностями). При встановленні у передбаченому законом порядку факту вчинення працівниками розкрадання, хабарництва і інших корисливих правопорушень ці працівники можуть бути звільнені з підстав втрати довір'я до них і у тому випадку, коли зазначені дії не пов'язані з їх роботою.

З підстав вчинення аморального проступку, несумісного з продовженням даної роботи (п.3 ст.41 КЗпП), можуть бути звільнені лише ті працівники, які займаються виховною діяльністю, наприклад, вихователі, вчителі, викладачі, практичні психологи, соціальні педагоги, майстри виробничого навчання, методисти, педагогічні працівники позашкільних закладів. Таке звільнення допускається як за вчинення аморального проступку при виконанні трудових обов'язків, так і не пов'язаного з ними (вчинення такого проступку в громадських місцях або в побуті). Звільнення не може бути визнано правильним, якщо воно проведено лише внаслідок загальної оцінки поведінки працівника, не підтвердженої конкретними фактами.

29. Вирішуючи справи про припинення трудового договору в зв'язку з порушенням правил прийняття на роботу, суди повинні враховувати, що звільнення з цих підстав може мати місце у випадках, коли відповідно до ст.7 КЗпП спеціальною нормою законодавства України передбачено обмеження на прийняття на роботу за певних умов (наприклад, осіб, позбавлених вироком суду права займати певні посади або займатись певною діяльністю протягом визначеного судом строку; прийняття на роботу, пов'язану з матеріальною відповідальністю осіб, що раніше судились за розкрадання, хабарництво і інші корисливі злочини, якщо судимість не знята і непогашена).

(Пункт 29 із змінами, внесеними згідно з Постановою Верховного Суду України №18 від 26.10.95).

30. При розгляді справ про поновлення на роботі, пов'язаних з виведенням працівника з виробничої бригади, судам належить мати на увазі, що в силу ст.252(6) КЗпП колектив бригади вправі вимагати від власника або уповноваженого ним органу виведення із складу бригади працівника у разі скорочення чисельності бригади, невідповідності працівника виконуваний роботі та в інших випадках, передбачених статтями 40 і 41 КЗпП. Задовольняючи вимоги бригади, власник або уповноважений ним орган може перевести працівника з його згоди на іншу роботу з врахуванням спеціальності (кваліфікації), а якщо такої роботи немає - на іншу роботу. При відсутності роботи чи відмові від запропонованої роботи трудовий договір може бути розірваний з підстав, зазначених у статтях 40 і 41 КЗпП.

31. Відповідно до ст.32 КЗпП переведення на іншу роботу допускається тільки за згодою працівника. Переведенням на іншу роботу вважається доручення працівникові роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, визначеній трудовим договором.

Не вважається переведенням, що потребує згоди працівника, переміщення його на тому ж підприємстві (в установі, організації) на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ на території підприємства в межах тієї ж місцевості, доручення роботи на іншому механізмі або агрегаті при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою і з тими ж істотними умовами праці. Однак і переміщення не може бути безмотивним, не обумовленим інтересами виробництва.

Згідно з ч.3 ст.32 КЗпП в межах спеціальності, кваліфікації і посади, обумовленої трудовим договором, зміна істотних умов праці: систем і розмірів оплати, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміни розрядів і

найменування посад та інших – допускається за умови, що це викликано змінами в організації виробництва і праці та що про ці зміни працівник був повідомлений не пізніше ніж за 2 місяці. Якщо при розгляді трудового спору буде встановлено, що зміна істотних умов трудового договору проведена не у зв'язку зі зміною в організації виробництва і праці на підприємстві, в установі, організації, то така зміна з урахуванням конкретних обставин може бути визнана судом неправомірною з покладенням на власника або уповноважений ним орган обов'язку поновити працівникові попередні умови праці.

(Пункт 31 із змінами, внесеними згідно з Постановою Пленуму Верховного Суду України №15 від 25.05.98).

32. (Абзац перший пункту 32 виключено на підставі Постанов Пленуму Верховного Суду України № 15 від 25.05.98) Оскільки згідно зі ст.235 КЗпП оплаті підлягає вимушений прогул, вимоги працівника про стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку підлягають задоволенню в тому разі і за той період, коли з вини власника або уповноваженого ним органу була затримана видача трудової книжки або неправильне формулювання причин звільнення в трудовій книжці перешкоджало працевлаштуванню працівника.

При присудженні оплати за час вимушеного прогулу зараховується заробіток за місцем нової роботи (одержана допомога по тимчасовій непрацездатності, вихідна допомога, середній заробіток на період працевлаштування, допомога по безробіттю), який працівник мав в цей час.

У випадках стягнення на користь працівника середнього заробітку за час вимушеного прогулу в зв'язку з незаконним звільненням або переведенням, відстороненням від роботи – невиконанням рішення про поновлення на роботі, затримкою видачі трудової книжки або розрахунку він визначається за загальними правилами обчислення середнього заробітку, виходячи з заробітку за останні два календарні місяці роботи. Для

працівників, які пропрацювали на даному підприємстві (в установі, організації) менш двох місяців, обчислення проводиться з розрахунку середнього заробітку за фактично пропрацьований час. При цьому враховуються положення Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 року № 100 (зі змінами, внесеними постановою Кабінету Міністрів України від 16 травня 1995 року №348). (Абзац третій пункту 32 із змінами, внесеними згідно з Постановою Верховного Суду України №18 від 26.10.95)

Відповідно до ч.2 ст.235 КЗпП оплата середнього заробітку за весь час понад один рік провадиться за вимушений прогул і за умови, що заява про поновлення на роботі розглядалась більше одного року і в цьому не було вини працівника. При частковій вині працівника оплата вимушеного прогулу за період понад один рік може бути відповідно зменшена. Висновок суду про наявність вини працівника (не з'явився на виклик суду, вчиняв інші дії по зволіканню розгляду справи) або її відсутність, про межі зменшення розміру виплати має бути мотивованим.

(Пункт 32 із змінами, внесеними згідно з Постановою Пленуму Верховного Суду України №15 від 25.05.98).

33. Звернути увагу судів на суворе додержання встановлених законом строків підготовки і розгляду трудових справ, на необхідність підвищення ефективності їх діяльності по запобіганню правопорушенням у сфері трудових відносин.

З метою запобігання незаконним звільненням судам слід неухилено додержувати вимог статей 109, 419 ЦПК і статей 134 (п.8), 237 КЗпП про притягнення до участі в справі про поновлення на роботі і покладення на службову особу обов'язку відшкодувати шкоду підприємству, установі, організації, заподіяну в зв'язку з оплатою незаконно звільненому або переведеному працівникові часу вимушеного прогулу або виконання нижчеоплачуваної роботи.

При цьому належить враховувати, що при незаконному звільненні або переведенні на іншу роботу, невиконанні рішення про поновлення працівника на роботі, що мало місце після введення в дію п.8 ст.134 та нової редакції ст.237 КЗпП (з 11 квітня 1992 року) настає повна матеріальна відповідальність винних в цьому службових осіб і обов'язок покрити шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації у зв'язку з оплатою працівникові часу вимушеного прогулу або часу виконання нижчеоплачуваної роботи може бути покладено при допущенні ними в цих випадках будь-якого порушення закону, а не лише явного, як передбачалось раніше.

Судам необхідно активізувати регулювання окремими ухвалами і поданнями на факти порушення трудового законодавства, невжиття службовими особами всіх залежних від них заходів по зміцненню трудової і виробничої дисципліни, інші недоліки в роботі організацій, що продовжують трудові спори. Відповідно до ст.235 ЦПК суд вправі реагувати окремими ухвалами на факти порушення законодавства про працю та трудової дисципліни і в тому разі, коли він закриває провадження в справі.

34. Роз'яснити судам, що стосовно до правил ст.24 КЗпП рішення про поновлення на роботі вважається виконаним з дня видання власником або уповноваженим ним органом про це наказу.

У випадках ліквідації підприємства, установи, організації на час виконання рішення про поновлення на роботі суд, який постановив рішення, за поданням судового виконавця або заявою позивача в порядку заміни способу виконання рішення відповідно до ст.366 ЦПК може визнати працівника звільненим за п.1 ст.40 КЗпП у зв'язку з ліквідацією підприємства, установи, організації і своєю ухвалою стягнути з власника ліквідованого підприємства, установи, організації (органу, уповноваженого

управляти їх майном, а у відповідних випадках – з правонаступника) суми заробітної плати за вимушений прогул.

(Абзац другий пункту 34 із змінами, внесеними згідно з Постановою Верховного Суду України №18 від 26.10.95).

35. При вирішенні трудових спорів членів кооперативів та їх б'єднань, колективних сільськогосподарських підприємств, селянських (фермерських) господарств судам слід мати на увазі, що:

1) трудові відносини в селянському (фермерському) господарстві визначаються й регулюються його членами (ст.23 Закону України «Про селянське (фермерське) господарство», а в кооперативах і колективних сільськогосподарських підприємствах можуть бути визначені законодавством про них або їх статутами в передбачених ч.2 ст.3 КЗпП межах особливості праці їх членів;

2) чинне законодавство не поширює на випадки виключення з членів кооперативів або колективних сільськогосподарських підприємств, звільнення їх із певних посад (роботи), переведення на іншу роботу норми КЗпП, що регулюють переведення на іншу роботу, підстави й порядок припинення трудового договору, в тому числі статті 43, 252 цього Кодексу. Спори з цих питань належить вирішувати виходячи з відповідних норм законодавства про кооперативи й зазначені підприємства або з норм їх статутів чи інших нормативних актів;

3) якщо актами чинного законодавства про кооперативи й колективні сільськогосподарські підприємства або їх статутами чи іншими нормативно-правовими актами врегульовано питання про трудову дисципліну, види дисциплінарних стягнень і порядок їх застосування, то слід виходити з цих актів, а не із загальних положень КЗпП;

4) у справах про оплату членам кооперативу чи підприємства вимушеного прогулу в зв'язку з їх незаконним виключенням, звільненням з посади (роботи), переведенням на іншу роботу тощо правила п. 8 ст. 134 і

ст. 237 КЗпП застосовуються до винних у цьому посадових осіб, притягнутих до участі у справі на підставі ст.109 ЦПК, у тому разі, коли питання щодо їх матеріальної відповідальності не врегульовано статутами чи іншими внутрішньогосподарськими нормативно-правовими актами, які мають застосовуватися в таких випадках.

(Постанову доповнено пунктом 35 внесеними згідно з Постановою Пленуму Верховного Суду України №15 від 25.05.98).

36. Визнати такою, що втратила чинність, постанову Пленуму Верховного Суду УРСР від 30 березня 1984 року №2 «Про деякі питання застосування судами Кодексу законів про працю України» (зі змінами і доповненнями, внесеними постановами Пленуму Верховного Суду УРСР від 26 грудня 1986 року № 11 та від 18 листопада 1988 року №10).

ПЛЕНУМ ВЕРХОВНОГО СУДУ УКРАЇНИ
ПОСТАНОВА
№ 13 від 24.12.99
м.Київ

**Про практику застосування судами законодавства про оплату
праці**

Вивчення судової практики у справах про оплату праці показує, що деякі суди допускають помилки в застосуванні законодавства, яке регулює це питання, іноді за його нормами вирішують спори, що виникають із цивільних правовідносин, зокрема про стягнення дивідендів, виплату паїв та часток із майна кооперативів, колективних, орендних підприємств, господарських товариств тощо.

З метою поліпшення розгляду справ даної категорії та роз'яснення питань, що виникли в судах, Пленум Верховного Суду України

ПОСТАНОВЛЯЄ:

1. Звернути увагу судів на необхідність вжиття заходів до належного виконання вимог закону при розгляді справ про оплату праці, маючи на увазі, що судовий захист є важливою гарантією конституційного права громадянина заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується.

2. Згідно з ч.2 ст.124 Конституції України суди вирішують будь-які індивідуальні трудові спори щодо оплати праці в порядку, передбаченому гл. XV Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП), за вибором працівника безпосередньо або після попереднього розгляду в комісії по трудових спорах (далі – КТС). Вимоги про оплату праці декількох або групи працівників, у тому числі заявлені в їхніх інтересах уповноваженими на це законом органами, не можуть бути об'єднані в одному провадженні через відсутність необхідної для цього спільності предмета позову.

Передбачені законодавством про працю норми її оплати і порядок вирішення спорів про останню не поширюються на військовослужбовців та прирівняних до них осіб (рядовий і начальницький склад органів внутрішніх справ тощо).

3. Особливості оплати праці членів кооперативів та їх об'єднань, колективних сільськогосподарських підприємств, селянських (фермерських) господарств, працівників підприємств з іноземними інвестиціями визначаються законодавством про ці суб'єкти господарювання, їх статутами та іншими нормативно-правовими актами. За відсутності такого врегулювання спори про оплату праці вирішуються на підставі положень КЗпП та прийнятих відповідно до нього актів законодавства України.

4. При розгляді справ про оплату праці осіб, які працюють за трудовим договором, судам слід відмежовувати сферу державного регулювання оплати праці від сфери її договірної регулювання.

Державне регулювання оплати праці полягає, зокрема, у встановленні розміру мінімальної заробітної плати та інших зазначених у

законодавстві норм і гарантій оплати праці працівників підприємств, установ, організацій усіх форм власності, а також умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету (статті 8, 12 Закону «Про оплату праці»). (Далі – Закон).

За цими межами здійснюється договірне регулювання оплати праці на основі системи угод, що укладаються на державному (генеральна угода), галузевому (галузева угода), регіональному (регіональна угода) та виробничому (колективний договір) рівнях відповідно до Закону «Про колективні договори і угоди».

Згідно зі ст.21 КЗпП, ст.20 Закону оплата праці за контрактом визначається за угодою сторін на підставі чинного законодавства, колективного договору і пов'язана з виконанням умов контракту.

5. Необхідно враховувати, що норми і гарантії оплати праці, визначені законодавством для працівників підприємств, установ, організацій усіх форм власності, є мінімальними державними гарантіями і тому при договірному регулюванні вони не можуть бути погіршені. Йдеться як про мінімальний розмір заробітної плати, так і про норми оплати праці: за роботу в надурочний час; у святкові, неробочі та вихідні дні; у нічний час; за час простою, який мав місце не з вини працівника; при виготовленні продукції, що виявилась браком не з вини працівника; працівників молодше 18 років при скороченій тривалості їхньої щоденної роботи тощо; а також про гарантії для працівників на оплату: щорічних відпусток; за час виконання державних обов'язків; для тих, які направляються для підвищення кваліфікації, на обстеження в медичний заклад; при переведенні за станом здоров'я на легшу нижчеоплачувану роботу або тимчасово на іншу роботу у зв'язку з виробничою необхідністю; для переведених на легшу роботу вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років;

при різних формах виробничого навчання, перекваліфікації або навчання інших спеціальностей; для донорів тощо; гарантії та компенсації в разі переїзду на роботу до іншої місцевості, службових відряджень, роботи в польових умовах тощо.

У будь-якому випадку оплата праці при виконанні працівником місячної (годинної) норми праці (обсягу робіт) не може бути нижчою від встановленої законом мінімальної заробітної плати. При визначенні, чи не є заробітна плата нижчою від мінімальної, до неї не включаються доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати (ст. 3 Закону).

Мінімальні розміри ставок (окладів) заробітної плати, визначені як мінімальні гарантії оплати праці генеральною, галузевою або регіональною угодами, можуть бути зменшені (але не нижче від державних норм і гарантій) колективними договорами лише тимчасово на період подолання підприємством фінансових труднощів терміном не більше ніж на шість місяців.

6. Судам належить мати на увазі, що відповідно до загальних положень статей 1 і 2 Закону розмір заробітної плати за працю на підставі трудового договору залежить від професійно-ділових якостей працівника, складності й умов виконуваної ним роботи, результатів останньої та господарської діяльності підприємства і що за своєю структурою заробітна плата складається: з основної – винагороди за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норм часу, виробітку, обслуговування, посадових обов'язків); із додаткової – винагороди за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці (доплати, надбавки, гарантійні й компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій); а також із заохочувальних та компенсаційних виплат – винагороди за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційних та інших грошових і матеріальних виплат,

які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад установлені цими актами норми.

Заробітна плата, як правило, визначається у грошовому виразі та виплачується у грошових знаках, що мають законний обіг на території України. Як виняток із цього правила колективним договором може бути передбачено часткову виплату заробітної плати натурою (за цінами не нижче собівартості) в тих галузях або за тими професіями, де така виплата, що еквівалентна оплаті праці в грошовому виразі, є звичайною або бажаною для працівників, крім товарів, перелік яких встановлюється Кабінетом Міністрів України (затверджений постановою від 3 квітня 1993 р. № 244 зміни внесено постановою від 3 квітня 1996 р. № 400).

Поряд із цим заборонено виплачувати заробітну плату у формі боргових зобов'язань і розписок або в будь-якій іншій формі, крім банківських чеків у встановленому порядку (ст. 23 Закону).

При неможливості стягнення натурою заборгованості по заробітній платі, що виплачувалась у такій формі, її належить стягувати в грошовому еквіваленті заробітної плати, виходячи з якої була нарахована оплата натурою.

Задовольняючи вимоги про оплату праці, суд має навести в рішенні розрахунки, з яких він виходив при визначенні сум, що підлягають стягненню. Оскільки справляння і сплата прибуткового податку з громадян є відповідно обов'язком роботодавця та працівника, суд визначає зазначену суму без утримання цього податку й інших обов'язкових платежів, про що зазначає в резолютивній частині рішення.

7. Оскільки відповідно до ст.97 КЗпП форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні ставки, схеми посадових окладів, умови запровадження й розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами, установами, організаціями самостійно в колективному

договорі, а у випадку, коли його не укладено, – власником або уповноваженим ним органом за погодженням із профспілковим органом, що представляє інтереси більшості працівників, або, за його відсутності, – з іншим органом, уповноваженим на представництво трудовим колективом, з урахуванням загальних положень законодавства про оплату праці, суд у разі вирішення спорів з цих питань має з'ясувати, чи були і як саме вони врегульовані у зазначеному порядку та чи було при цьому додержано норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною й галузевою (регіональною) угодами. При їх недодержанні застосовуються відповідно норми і гарантії, передбачені законодавством, генеральною, галузевою (регіональною) угодами.

Слід також враховувати, що умови та розмір оплати праці працівників установ і організацій, які фінансуються з бюджету, визначаються Кабінетом Міністрів України.

8. При вирішенні спорів про виплату премій, винагороди за підсумками роботи за рік чи за вислугу років, надбавок і доплат необхідно виходити з нормативно-правових актів, якими визначено умови та розмір цих виплат. Працівники, на яких поширюються зазначені нормативно-правові акти, можуть бути позбавлені таких виплат (або розмір останніх може бути зменшено) лише у випадках і за умов, передбачених цими актами. З мотивів відсутності коштів у проведенні вказаних виплат може бути відмовлено в тому разі, коли вони обумовлені в зазначених актах наявністю певних коштів чи фінансування.

9. Звільнення у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці (п.1 ст.40 КЗпП) особи, яка досягла пенсійного віку, не припиняє її конституційного права на працю, тому суд не може відмовити їй із цих підстав у задоволенні її вимог про виплату середньої заробітної плати на період працевлаштування у визначених ст.49-3 КЗпП межах незалежно від того, чи одержує ця особа пенсію.

На працівників, які звільнені за п.1 ст.40 КЗпП з роботи за сумісництвом, передбачене ст.49-3 КЗпП правило про збереження заробітної плати не поширюється (крім вихідної допомоги), оскільки їх не можна віднести до категорії працівників, що потребують працевлаштування, в розумінні чинного законодавства.

10. Якщо буде встановлено, що на порушення ст.46 КЗпП роботодавець із власної ініціативи без законних підстав відсторонив працівника від роботи із зупиненням виплати заробітної плати, суд має задовольнити позов останнього про стягнення у зв'язку з цим середньої заробітної плати за час вимушеного прогулу (ст.235 КЗпП).

11. При припиненні трудового договору вихідна допомога виплачується у випадках і розмірі, передбачених як ст.44 КЗпП, так і іншими нормами закону.

Наприклад, при звільненні державного службовця у зв'язку з досягненням граничного віку перебування на державній службі вихідна допомога виплачується йому не за ст.44 КЗпП, а згідно зі ст.37 Закону «Про державну службу».

Працівникові, який звільняється за станом здоров'я, вихідна допомога на підставі ст.44 КЗпП виплачується в тому разі, коли трудовий договір із ним розривається з ініціативи роботодавця за п.2 ст.40 КЗпП.

Якщо ж трудовий договір розривається на вимогу працівника внаслідок порушення роботодавцем законодавства про охорону праці, вихідна допомога стягується на його користь у розмірі тримісячного середнього заробітку, коли колективним договором не передбачено більшого її розміру.

12. Судам слід мати на увазі, що відповідно до статей 21, 22 Закону роботодавець не може в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, які погіршують умови, встановлені законодавством, угодами і колективним договором. Розмір заробітної плати за працю може

бути нижчим за встановлений трудовим договором та мінімальний розмір заробітної плати тільки в разі невиконання норм виробітку, виготовлення продукції, що виявилась браком, та з інших передбачених чинним законодавством причин, які мали місце з вини працівника.

Оскільки при зміні систем та розмірів оплати праці у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці (ч.3 ст.32 КЗпП), введенні нових або зміні діючих умов оплати праці у бік погіршення (ст.103 КЗпП) роботодавець повинен повідомити про це працівника не пізніше ніж за два місяці до їх запровадження, порушення цього строку може бути підставою для задоволення вимог працівника про оплату праці згідно з попередніми умовами за період, на який було скорочено зазначений строк попередження.

Зі змісту ст.103 КЗпП не вбачається, що її правила не застосовуються у випадках зміни робітникові розряду на підставі ч.5 ст.96 КЗпП або зменшення службовцю посадового окладу за результатами атестації згідно з ч. 6 цієї статті.

13. Розглядаючи позови про оплату праці членів виробничих бригад, суди повинні виходити з того, що заробіток за колективні результати праці визначається відповідно до чинних на підприємстві систем її оплати і форм матеріального заохочення, а його розподіл між членами бригади провадиться з урахуванням присвоєних їм кваліфікаційних розрядів, годинних тарифних ставок, фактично відпрацьованого часу і коефіцієнта трудової участі (якщо він був установлений). Відповідачем у такому спорі є не бригада, а підприємство як сторона в трудовому договорі (ст.21 КЗпП).

Якщо відповідно до ст.252-7 КЗпП колективний заробіток розподіляється із застосуванням коефіцієнта трудової участі, затвердженого колективом бригади, спори її членів, пов'язані з незгодою із цим коефіцієнтом, вирішуються з урахуванням обставин, виходячи з яких він був установлений, а також його відповідності загальним положенням щодо розміру заробітної плати (ч.2 ст.94 КЗпП).

14. Згідно зі ст. 102-1 КЗпП працівники, які працюють за сумісництвом (виконують крім основної у вільний від неї час і іншу роботу на умовах трудового договору в того самого чи іншого роботодавця), одержують заробітну плату за фактично виконану роботу без обмеження її певним розміром. Сумісники мають право на оплату фактично виконаної роботи й тоді, коли було порушено встановлені для певної категорії працівників обмеження для роботи за сумісництвом. Такі порушення за певних умов можуть бути підставою для припинення трудового договору за сумісництвом.

Визначені Кабінетом Міністрів України відповідно до ст.102-1 КЗпП умови роботи за сумісництвом, у тому числі щодо її тривалості, яка протягом місяця не повинна перевищувати половину місячної норми робочого часу, поширюються лише на працівників державних підприємств, установ і організацій.

Робота за трудовим договором осіб, які поєднують її з денною формою навчання, не є сумісництвом і оплачується на загальних підставах.

15. Роз'яснити судам, що в тому разі, коли умови про розміри доплат за виконання працівником поряд з основною роботою додаткової роботи за іншою професією чи посадою (суміщення професій, посад) або обов'язків тимчасово відсутнього працівника без звільнення від основної роботи не були визначені відповідно до ст.105 КЗпП у колективному договорі чи погоджені інакше за відсутності останнього, розмір доплати за таку роботу, виконану за розпорядженням власника або з його відома, визначається судом з урахуванням її складності, характеру, обсягу, а також ступеня використання робочого часу та тарифної ставки працівника.

При цьому слід мати на увазі, що згідно з п.5 постанови Кабінету Міністрів України і Національного банку України від 31 серпня 1996 р. № 1033 (з наступними змінами) на період погашення заборгованості по заробітній платі працівникам бюджетних установ, умови оплати праці яких

затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 29 травня 1996 р. № 565 «Про упорядкування умов оплати праці працівників окремих галузей бюджетної сфери», доплати за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників та суміщення професій (посад) здійснюються в розмірі до 30 відсотків посадового окладу (тарифної ставки).

Зазначені правила не застосовуються, коли йдеться про виконання робітниками і службовцями робіт різної кваліфікації, оплата за які провадиться згідно зі ст.104 КЗпП.

16. При вирішенні спорів про оплату роботи в надурочний час судам слід мати на увазі, що передбачене ч.4 ст.106 КЗпП положення про заборону компенсації надурочних робіт шляхом надання відгулу поширюється і на випадки їх виконання у святкові, неробочі та вихідні дні. В разі проведення таких робіт за розпорядженням або з відома роботодавця години роботи понад нормальну тривалість робочого дня, а в разі підсумованого обліку робочого часу – понад установлений робочий час в обліковому періоді оплачуються при погодинній системі оплати праці – у подвійному розмірі годинної ставки, а при відрядній системі – шляхом доплати 100 відсотків тарифної ставки працівника відповідної кваліфікації, оплата праці якого здійснюється за погодинною системою (ст.106 КЗпП), і в тому разі, коли ці роботи було виконано без додержання умов і порядку залучення до них.

Робота працівника з неповним робочим днем понад передбачений трудовим договором час, але в межах установленої законодавством тривалості повного робочого дня не вважається надурочною і оплачується в одинарному розмірі.

Так само не є надурочною робота працівника з ненормованим робочим днем понад установлену норму робочого часу, крім випадків виконання за дорученням роботодавця роботи, що не входила до кола його обов'язків.

Працівникам, які залучались до роботи у святковий чи неробочий день, вона оплачується за години, відпрацьовані в ці дні: відрядникам – за подвійними відрядними розцінками; тим, чия праця оплачується за годинними або денними ставками, – у розмірі подвійної такої ставки, а тим, хто одержує місячний оклад, – у розмірі одинарної годинної або денної ставки понад оклад, якщо ця робота провадилась у межах місячної норми робочого часу, і в розмірі подвійної такої ставки, якщо цю норму було перевищено.

На бажання працівника, який працював у святковий або неробочий день, йому може бути надано інший день відпочинку за умови, що робота в цей день виконувалась понад установлену місячну норму робочого часу.

Робота у вихідний день може компенсуватися, за згодою сторін, наданням іншого дня відпочинку або в грошовій формі у подвійному розмірі.

17. У справах за позовами про оплату простою необхідно виходити як із правил ст.113 КЗпП, так і з відповідних норм інших актів законодавства, маючи на увазі, зокрема, таке:

1) оплата часу простою не з вини працівника у розмірі не нижче двох третин тарифної ставки встановленого йому розряду ставиться у залежність від повідомлення ним про початок простою власника або уповноважений ним орган (бригадира, майстра, інших службових осіб) у тому разі, коли не йдеться про простій певного структурного підрозділу чи всього підприємства;

2) за час простою, коли виникла виробнича ситуація, небезпечна для здоров'я чи життя працівника або для людей, які його оточують, і навколишнього природного середовища не з вини працівника, за ним зберігається середній заробіток;

3) відповідно до ч.3 ст.84 КЗпП у разі простою підприємства (установи, організації) з не залежних від працівників причин власник або

уповноважений ним орган (роботодавець) може у визначеному колективним договором порядку надавати відпустки без збереження або з частковим збереженням заробітної плати. За цих умов надання відпустки не ставиться у залежність від подання працівником заяви і термін перебування в ній не входить до часу оплачуваного простою, якщо це передбачено колективним договором;

4) простій з вини працівника в будь-якому разі оплаті не підлягає.

18. Необхідно мати на увазі, що положення ст.114 КЗпП про збереження середнього заробітку за працівником, переведеним на нижчеоплачувану роботу, протягом двох тижнів з дня переведення застосовується, якщо інше не передбачено законодавством, і в тому разі, коли переведення мало місце з ініціативи самого працівника.

За потерпілими, тимчасово переведеними згідно з висновком лікарсько-консультативної комісії на легшу нижчеоплачувану роботу, середньомісячний заробіток зберігається на термін, визначений цією комісією, або до встановлення медико-соціальною експертною комісією стійкої повної (часткової) втрати професійної працездатності не на підставі ст.114 КЗпП, а відповідно до ст.170 цього Кодексу і Правил відшкодування власником підприємства, установи і організації або уповноваженим ним органом шкоди, заподіяної працівникові ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням ним трудових обов'язків, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 23 червня 1993 р. № 472 (з наступними змінами).

За змістом ст.114 КЗпП при переміщенні працівника (ч.2 ст.32 КЗпП) йому провадиться доплата до попереднього середнього заробітку протягом двох місяців з дня переміщення, якщо на новому робочому місці він належно виконує свої трудові обов'язки, але його заробіток зменшився з не залежних від нього причин.

19. При вирішенні спорів про доплату за роботу в нічний час судам належить виходити з положень статей 54, 108 КЗпП і враховувати, що

нічним вважається час із 10-ї години вечора до 6-ї години ранку і робота в такий час має оплачуватись роботодавцем у підвищеному розмірі, встановленому генеральною, галузевою, регіональною угодами або колективним договором, але в будь-якому разі не нижче від 20 відсотків тарифної ставки (окладу) працівника за кожну годину. Оплата в зазначеному розмірі провадиться незалежно від того, скільки годин робочого часу припадає на нічний час.

20. Установивши при розгляді справи про стягнення заробітної плати у зв'язку із затримкою розрахунку при звільненні, що працівникові не були виплачені належні йому від підприємства, установи, організації суми в день звільнення, коли ж він у цей день не був на роботі, – наступного дня після пред'явлення ним роботодавцеві вимог про розрахунок, суд на підставі ст.117 КЗпП стягує на користь працівника середній заробіток за весь період затримки розрахунку, а при непроведенні його до розгляду справи – по день постановлення рішення, якщо роботодавець не доведе відсутності в цьому своєї вини. Сама по собі відсутність коштів у роботодавця не виключає його відповідальності.

У разі непроведення розрахунку у зв'язку із виникненням спору про розмір належних до виплати сум вимоги про відповідальність за затримку розрахунку підлягають задоволенню у повному обсязі, якщо спір вирішено на користь позивача або такого висновку дійде суд, що розглядає справу. При частковому задоволенні позову працівника суд визначає розмір відшкодування за час затримки розрахунку з урахуванням спірної суми, на яку той мав право, частки, яку вона становила у заявлених вимогах, істотності цієї частки порівняно із середнім заробітком та інших конкретних обставин справи.

Не можна вважати спором про розмір сум, належних до виплати при звільненні, спір про відрахування із заробітної плати (на відшкодування

матеріальної шкоди, на повернення авансу тощо), оскільки він вирішується в іншому встановленому для нього порядку.

21. При визначенні середньої заробітної плати слід виходити з того, що в усіх випадках, коли за чинним законодавством вона зберігається за працівниками підприємств, установ, організацій, це слід робити відповідно до Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 р. № 100 (з наступними змінами і доповненнями). Цей нормативний акт не застосовується лише тоді, коли середня заробітна плата визначається для відшкодування шкоди, заподіяної ушкодженням здоров'я, та призначення пенсії.

22. У справах, пов'язаних із вирішенням спорів про індексацію заробітної плати або компенсацію працівникам втрати її частини у зв'язку із затримкою її виплати, суди мають враховувати, що:

1) індексація заробітної плати провадиться згідно зі ст.33 Закону в період між переглядами Верховною Радою України розміру мінімальної заробітної плати і здійснюється відповідно до Закону «Про індексацію грошових доходів населення» і тих положень Порядку проведення індексації грошових доходів громадян, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 7 травня 1998 р. № 663 (з внесеними змінами та доповненнями), котрі йому відповідають, підприємством, установою чи організацією, які виплачують заробітну плату, при її нарахуванні починаючи з першого числа місяця, що настає за місяцем, в якому офіційно опубліковано індекс споживчих цін, який перевищив 105 відсотків (величину порога індексації).

За наявності зазначених умов у тому ж порядку індексації підлягає присуджена за рішенням суду сума заробітної плати, якщо ці умови настали у зв'язку з несвоєчасним виконанням рішення. Наприклад, коли воно мало бути виконано до січня 1998 р., то він і є місяцем, з якого обчислюється

(береться за 100 відсотків) величина порога індексації. Спир із цього приводу розглядається судом за заявою стягувача в позовному провадженні;

2) компенсація втрати частини заробітної плати провадиться згідно зі ст.34 Закону і Положенням про порядок компенсації працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 20 грудня 1997 р. № 1427 (зі змінами, внесеними постановою від 23 квітня 1999 р. № 692, підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності й господарювання своїм працівникам у будь-якому разі затримки виплати нарахованої заробітної плати (проіндексованої за наявності необхідних для цього умов) на один і більше календарних місяців, незалежно від того, чи була в цьому вина роботодавця, якщо в цей час індекс цін на споживчі товари і тарифів на послуги зріс більше ніж на один відсоток.

23. Розглядаючи спори про виплату грошової компенсації за невикористану відпустку, необхідно виходити з того, що згідно зі ст.83 КЗпП вона може бути стягнена на вимогу працівника за всі дні невикористаної ним основної й додаткової щорічної відпустки та додаткової відпустки для працівників, які мають дітей (ст.1821 КЗпП), тільки в разі звільнення його з роботи, а під час неї – лише за частину цих відпусток за умови, що тривалість наданих йому при цьому щорічної й додаткової відпусток становить не менше 24 календарних днів та що працівник не є особою віком до 18 років.

Керівним, педагогічним, науковим, науково-педагогічним працівникам, спеціалістам закладів освіти, які до звільнення пропрацювали не менше 10 місяців, грошова компенсація за невикористані дні щорічних відпусток виплачується з розрахунку повної тривалості останніх.

Інші, крім зазначених, відпустки надаються лише за призначенням і грошовою компенсацією замінюватись не можуть.

Якщо працівник з не залежних від нього причин (не з його вини) не використав щорічну відпустку і за роки, що передували звільненню, суд на підставі ст.238 КЗпП має право стягнути грошову компенсацію за всі дні невикористаної відпустки. Не виключається можливість такого ж вирішення цього питання і при частковій компенсації невикористаної відпустки працівникові, який продовжує роботу. При цьому слід мати на увазі, що тривалість визначеної в робочих днях щорічної відпустки (основної й додаткової), яка не була використана працівником за попередні роки, зберігається такою, якою вона була до набрання чинності Законом «Про відпустки» (до 1 січня 1997 р.). Розмір грошової компенсації за невикористану відпустку за попередні роки визначається виходячи із середнього заробітку, який працівник має на час її проведення.

24. При вирішенні спорів, пов'язаних із застосуванням ст.127 КЗпП, суди мають враховувати, що:

1) вимоги про повернення працівником авансу, виданого в рахунок заробітної плати, і сум, зайво виплачених внаслідок лічильних помилок, а також погашення невитраченого і своєчасно не поверненого авансу, виданого на службове відрядження, переведення до іншої місцевості чи на господарські потреби, розглядаються судами в тому разі, коли роботодавець не має можливості провести відрахування із заробітної плати у зв'язку з тим, що працівник оспорує підстави і розмір останнього, або минув місячний строк для видання відповідного наказу (розпорядження), або з інших причин. До лічильних помилок належать неправильності в обчисленнях, дворазове нарахування заробітної плати за один і той самий період тощо. Не можуть вважатися ними не пов'язані з обчисленнями помилки в застосуванні закону та інших нормативно-правових актів, у тому числі колективного договору;

2) не утримані при звільненні суми за невідпрацьовані дні використаної працівником відпустки не можуть бути стягнені з нього судом

у тому разі, коли трудовий договір припинено з підстав, зазначених у пунктах 3, 5, 6 ст. 36, пунктах 1, 2, 5 ст.40 КЗпП, а також при направленні на навчання та у зв'язку з виходом на пенсію.

Роботодавець може звернутися із зазначеними вимогами до суду стосовно до правил ч.2 ст.233 КЗпП протягом одного року з дня виникнення права на відрахування відповідних сум.

25. За вирішенням спору про оплату праці працівники, як ті, що працюють за трудовим договором, так і члени кооперативів та їх об'єднань, колективних сільськогосподарських підприємств, селянських (фермерських) господарств, можуть звернутись до обраної на підприємстві (в установі, організації) КТС або до суду в строки, передбачені статтями 225, 228, 233 КЗпП.

Пропуск зазначених строків не може бути підставою для відмови у прийнятті позовної заяви, оскільки при визнанні його причин поважними ці строки можуть бути поновлені відповідно КТС чи судом.

Суди мають враховувати, що у справах про оплату праці діє тримісячний строк звернення із заявою до КТС або безпосередньо до суду, який обчислюється з дня, коли працівник дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права (статті 225, 233 КЗпП), і відповідно до цього з'ясовувати зазначену дату. Десятиденний строк на оскарження рішення КТС обчислюється з дня вручення виписки з протоколу засідання комісії чи копії рішення.

Закінчення строку виплати заробітної плати (ст.115 КЗпП) не є початком перебігу зазначеного процесуального строку, якщо не оспорюється право на її одержання; у відповідних випадках ця обставина може бути підставою для вимог про компенсацію втрати частини заробітку у зв'язку із затримкою його виплати.

Непроведення розрахунку з працівником у день звільнення або, якщо в цей день він не був на роботі, наступного дня після його звернення з

вимогою про розрахунок є підставою для застосування відповідальності, передбаченої ст. 117 КЗпП. У цьому разі перебіг тримісячного строку звернення до суду починається з наступного дня після проведення зазначених виплат незалежно від тривалості затримки розрахунку.

Пропуск без поважних причин тримісячного строку звернення до суду є самостійною підставою для відмови в позові, однак якщо суд установить, що останній є необґрунтованим, він відмовляє в його задоволенні саме з цих підстав.

Глава XV КЗпП не передбачає винятків щодо застосування строків звернення до суду. Тому і правило ст.238 КЗпП про право органу, який розглядає спір, постановити рішення про виплату працівникові належних йому сум (крім передбачених ст.235 КЗпП виплат середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи) без обмеження будь-яким строком застосовується за умови додержання строків звернення за вирішенням спору.

26. Задовольняючи вимоги про оплату праці, суди повинні в усіх випадках відповідно до ст.217 Цивільного процесуального кодексу зазначати в рішенні про негайне його виконання в частині стягнення заробітної плати не більше ніж за один місяць, а суди касаційної і наглядної інстанцій – не залишати без реагування виявлені при розгляді справ даної категорії факти порушення судами першої інстанції вимог цього закону.

При розгляді скарг на дії (бездіяльність) органів і посадових осіб Державної виконавчої служби по виконанню рішень про оплату праці судам слід мати на увазі, що згідно зі ст.64 Закону «Про виконавче провадження» в разі відсутності у боржника-юридичної особи коштів, достатніх для покриття заборгованості, стягнення має звертатись на інше належне боржникові на праві власності або закріплене за ним майно (за винятком

майна, обмежуваного в обороті чи виключеного з нього) незалежно від того, хто фактично його використовує.

27. Судам необхідно враховувати, що згідно зі ст.21 КЗпП належним відповідачем у справі за позовом про оплату праці є та юридична особа (підприємство, установа, організація), з якою позивачем укладено трудовий договір. Разом з тим на зазначені вимоги поширюються положення ч.3 ст.32 Цивільного кодексу і п.3 ст.39 Закону «Про власність», згідно з якими в разі недостатності у державної установи (організації) коштів відповідальність за її зобов'язаннями несе власник.

Відповідно до правил гл. XV КЗпП порушення справи про банкрутство юридичної особи не позбавляє її працівника права звернутись із заявою в органи по розгляду трудових спорів, у тому числі в районний (міський) суд.

28. Визнати такою, що втратила чинність, постанову Пленуму Верховного Суду УРСР від 23 грудня 1988 р. № 13 «Про практику розгляду судами спорів про оплату праці робітників і службовців».

ПЛЕНУМ ВЕРХОВНОГО СУДУ УКРАЇНИ

ПОСТАНОВА

№ 9 від 01.11.96

м.Київ

Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя

Конституцією України кожній людині гарантовано право звернутись до суду для захисту своїх конституційних прав і свобод. Конституція має найвищу юридичну силу, а її норми є нормами прямої дії. Це зобов'язує

суди при розгляді конкретних справ керуватись насамперед нормами Конституції України.

З метою правильного застосування норм Конституції при здійсненні правосуддя Пленум Верховного Суду України

ПОСТАНОВЛЯЄ дати судам такі роз'яснення:

1. Відповідно до ст.8 Конституції в Україні визнається і діє принцип верховенства права. Конституційні права та свободи людини і громадянина є безпосередньо діючими. Вони визначають цілі і зміст законів та інших нормативно-правових актів, зміст і спрямованість діяльності органів законодавчої та виконавчої влади, органів місцевого самоврядування і забезпечуються захистом правосуддя.

Виходячи із зазначеного принципу та гарантування Конституцією судового захисту конституційних прав і свобод, судова діяльність має бути спрямована на захист цих прав і свобод від будь-яких посягань шляхом забезпечення своєчасного та якісного розгляду конкретних справ. При цьому слід мати на увазі, що згідно зі ст.22 Конституції закріплені в ній права і свободи людини й громадянина не є вичерпними.

2. Оскільки Конституція України, як зазначено в її ст.8, має найвищу юридичну силу, а її норми є нормами прямої дії, суди при розгляді конкретних справ мають оцінювати зміст будь-якого закону чи іншого нормативно-правового акта з точки зору його відповідності Конституції і в усіх необхідних випадках застосовувати Конституцію як акт прямої дії. Судові рішення мають ґрунтуватись на Конституції, а також на чинному законодавстві, яке не суперечить їй.

У разі невизначеності в питанні про те, чи відповідає Конституції України застосований закон або закон, який підлягає застосуванню в конкретній справі, суд за клопотанням учасників процесу або за власною ініціативою зупиняє розгляд справи і звертається з мотивованою ухвалою (постановою) до Верховного Суду України, який відповідно до ст.150

Конституції може порушувати перед Конституційним Судом України питання про відповідність Конституції законів та інших нормативно-правових актів. Таке рішення може прийняти суд першої, касаційної чи наглядової інстанції в будь-якій стадії розгляду справи.

Суд безпосередньо застосовує Конституцію у разі:

1) коли зі змісту норм Конституції не випливає необхідність додаткової регламентації її положень законом;

2) коли закон, який був чинним до введення в дію Конституції чи прийнятий після цього, суперечить їй;

3) коли правовідносини, що розглядаються судом, законом України не врегульовано, а нормативно-правовий акт, прийнятий Верховною Радою або Радою міністрів Автономної Республіки Крим, суперечить Конституції України;

4) коли укази Президента України, які внаслідок їх нормативно-правового характеру підлягають застосуванню судами при вирішенні конкретних судових справ, суперечать Конституції України.

Якщо зі змісту конституційної норми випливає необхідність додаткової регламентації її положень законом, суд при розгляді справи повинен застосувати тільки той закон, який ґрунтується на Конституції і не суперечить їй.

3. Слід мати на увазі, що суд не може, застосувавши Конституцію як акт прямої дії, визнати неконституційними закони чи правові акти, перелічені в ст.150 Конституції, оскільки це віднесено до виключної компетенції Конституційного Суду України.

Разом з тим суд може на підставі ст.144 Конституції визнати такими, що не відповідають Конституції чи законам України, рішення органів місцевого самоврядування, а на підставі ст.124 Конституції – акти органів державної виконавчої влади: міністерств, відомств, місцевих державних

адміністрацій тощо. Звернення до Конституційного Суду України в такому разі не вимагається.

4. Виходячи з положення ст.9 Конституції України про те, що чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України, суд не може застосувати закон, який регулює правовідносини, що розглядаються, інакше як міжнародний договір. У той же час міжнародні договори застосовуються, якщо вони не суперечать Конституції України.

5. Судам необхідно виходити з того, що нормативно-правові акти будь-якого державного чи іншого органу (акти Президента України, постанови Верховної Ради України, постанови і розпорядження Кабінету Міністрів України, нормативно-правові акти Верховної Ради Автономної Республіки Крим чи рішення Ради міністрів Автономної Республіки Крим, акти органів місцевого самоврядування, накази та інструкції міністерств і відомств, накази керівників підприємств, установ та організацій тощо) підлягають оцінці на відповідність як Конституції, так і закону.

Якщо при розгляді справи буде встановлено, що нормативно-правовий акт, який підлягав застосуванню, не відповідає чи суперечить законові, суд зобов'язаний застосувати закон, який регулює ці правовідносини.

6. Згідно з ч.2 ст.6 Конституції органи законодавчої, виконавчої та судової влади здійснюють свої повноваження у встановлених Конституцією межах і відповідно до законів України.

Закони та інші нормативні акти, прийняті до набуття чинності Конституцією, є чинними в частині, що не суперечить їй (ст.1 розділу XV Конституції). У зв'язку з цим при розгляді справи суд може на підставі Постанови Верховної Ради України від 12 вересня 1991 р. «Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу

РСР» застосувати нормативні акти колишнього Союзу РСР, які не суперечать Конституції і законам України.

7. Звернути увагу судів на те, що згідно з ч.2 ст.57 Конституції є нечинними, а отже, не можуть застосовуватись ті закони та інші нормативно-правові акти, що визначають права і обов'язки громадян, які не доведені до відома населення у встановленому законом порядку. Це означає, що судові рішення не може ґрунтуватись на неоприлюднених нормативно-правових актах такого змісту.

8. З урахуванням конституційного положення про те, що правосуддя в Україні здійснюється виключно судами, юрисдикція яких поширюється на всі правовідносини, що виникають у державі (ст. 124 Конституції), судам підвідомчі всі спори про захист прав і свобод громадян. Суд не вправі відмовити особі в прийнятті позовної заяви чи скарги лише з тієї підстави, що її вимоги можуть бути розглянуті в передбаченому законом досудовому порядку.

Статтею 55 Конституції кожній людині гарантовано право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, місцевого самоврядування, посадових і службових осіб, а тому суд не повинен відмовляти особі в прийнятті чи розгляді скарги з підстав, передбачених законом, який це право обмежує.

9. Згідно зі ст.10 Конституції державною мовою в Україні є українська мова, всебічний розвиток і функціонування якої в усіх сферах суспільного життя на всій території України забезпечується державою. Виходячи з цього конституційного положення судочинство в Україні має провадитися українською мовою. На виконання ч.4 ст.10 Конституції суд за клопотанням осіб, які беруть участь у розгляді справи, зобов'язаний застосовувати при провадженні судочинства й іншу мову в порядку, визначеному законом (наприклад, Кримінально-процесуальним, Цивільним процесуальним кодексами).

Суд має суворо додержувати вимог ч.3 ст.19 КПК про те, що слідчі й судові документи відповідно до встановленого цим Кодексом порядку, вручаються обвинуваченому в перекладі на його рідну мову або іншу мову, якою він володіє.

10. Конституційні положення про законність судочинства та рівність усіх учасників процесу перед законом і судом (ст.129 Конституції) зобов'язують суд забезпечити всім їм рівні можливості щодо надання та дослідження доказів, заявлення клопотань та здійснення інших процесуальних прав.

11. При вирішенні цивільних справ суд має виходити з поданих сторонами доказів. Поряд з цим він може запропонувати позивачеві чи відповідачеві подати додаткові докази, а в разі, коли сторони не в змозі їх зібрати, а без них правильно вирішити справу неможливо, – за клопотанням сторін сам витребувати такі докази.

12. При розгляді трудових спорів судам слід мати на увазі, що ч.3 ст.43 Конституції використання примусової праці заборонено. У зв'язку з цим не можуть застосовуватись як такі, що суперечать Конституції, правила статей 32, 33, 34 КЗпП, відомчих 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, а також можливість виконання ним роботи, не передбаченої трудовим договором.

Не вважається примусовою працею військова або альтернативна (невійськова) служба, а також робота, що виконується особою, чи служба, яку вона несе а вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан.

13. Відповідно до ст.39 Конституції громадяни мають право збиратися мирно, без зброї і проводити збори, мітинги, походи і

демонстрації, завчасно сповіщаючи про них органи виконавчої влади чи органи місцевого самоврядування.

Справи про обмеження цього права розглядаються судами в порядку, встановленому для справ, що виникають з адміністративно-правових відносин.

14. Тим, хто працює, Конституція гарантує право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. Порядок здійснення цього права встановлюється законом з урахуванням необхідності забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод інших людей. Ніхто не може бути примушений до участі або до неучасті у страйку (ст.44 Конституції).

Рішення про визнання страйку незаконним ухвалюється судом на підставі Конституції і чинного законодавства. Страйк має визнаватися незаконним, наприклад, коли працюючі добиваються в такий спосіб політичних цілей, або коли ним створюється загроза життю і здоров'ю, правам і свободам інших людей, або коли він організовується чи здійснюється у державних органах, на підприємствах та в організаціях, на які покладено забезпечення обороноздатності, правопорядку і безпеки країни, на безперервно діючих виробництвах, зупинення яких пов'язане з тяжкими або небезпечними наслідками, тощо.

За примушування до участі або до неучасті у страйку винні особи несуть відповідальність у встановленому законом порядку.

15. З урахуванням конституційного положення про те, що ніхто не може бути примусово позбавлений житла інакше як на підставі закону за рішенням суду (ст.47 Конституції, судам слід при вирішенні житлових спорів виходити з неприпустимості виселення в адміністративному порядку за санкцією прокурора осіб, які самоуправно зайняли жиле приміщення або проживають у будинках, що загрожують обвалом.

При розгляді спорів про право користування жилим приміщенням необхідно брати до уваги, що ст.33 Конституції гарантує кожному, хто на законних підставах перебуває на території України, свободу пересування та вільний вибір місця проживання. Це означає, що наявність чи відсутність прописки самі по собі не можуть бути підставою для визнання права користування жилим приміщенням за особою, яка там проживала чи вселилась туди як член сім'ї наймача (власника) приміщення, або ж для відмови їй у цьому.

16. Суди мають суворо додержувати передбаченого ст.56 Конституції права особи на відшкодування за рахунок держави чи органів місцевого самоврядування матеріальної та моральної шкоди, завданої незаконними рішеннями, діями чи бездіяльністю органів державної влади, місцевого самоврядування, їх посадових і службових осіб при здійсненні ними своїх повноважень.

Матеріальна та моральна шкода, заподіяна при здійсненні правосуддя, відшкодовується державою відповідно до ст.62 Конституції лише безпідставно засудженій особі в разі скасування вироку як неправосудного.

17. Вирішуючи спори, що впливають із права приватної власності громадян, суди повинні виходити з положень ст.41 Конституції про те, що це право є непорушним і ніхто не може бути протиправно його позбавлений. Примусове відчуження об'єктів права приватної власності може бути застосоване лише як виняток з мотивів суспільної необхідності на підставі і в порядку, які встановлені законом, та за умови попереднього і повного відшкодування їх вартості (крім умов воєнного чи надзвичайного стану, коли можливе наступне відшкодування).

Судам необхідно мати на увазі, що відповідно до ч.6 ст.41 Конституції конфіскація майна може бути застосована виключно за рішенням суду у випадках, обсязі та порядку, встановлених законом. У

зв'язку з цим справи про адміністративні правопорушення, за вчинення яких законом передбачено конфіскацію приватного майна особи, повинні розглядатися тільки судами.

18. При розгляді кримінальних справ має суворо додержуватись закріплений у ч.1 ст.62 Конституції принцип презумпції невинуватості, згідно з яким особа вважається невинуватою у вчиненні злочину і не може бути піддана кримінальному покаранню, доки її вину не буде доведено в законному порядку і встановлено обвинувальним вироком суду, що набрав законної сили. При цьому неприпустимо покладати на обвинуваченого (підсудного) доведення своєї невинуватості.

Звернути увагу судів на те, що згідно з ч.3 зазначеної статті усі сумніви щодо доведеності вини особи тлумачаться на користь останньої.

Статтею 129 Конституції до основних засад судочинства віднесено змагальність сторін, забезпечення доведеності вини та підтримання в суді державного обвинувачення, яке згідно зі ст.121 Конституції покладається на прокуратуру. Виходячи з цього при відданні особи до суду слід в усіх справах, що надійшли до суду з обвинувальним висновком, визнавати обов'язковою на підставі п.1 ст.253 КПК участь у судовому засіданні прокурора.

19. Відповідно до ст.59 Конституції кожен має право на захист від обвинувачення та на правову допомогу. Тому, розглядаючи кримінальну справу, суд у передбачених законом випадках має забезпечити обвинуваченому право на захист.

Визнання особи винуватою у вчиненні злочину може мати місце лише за умови доведеності її вини. При цьому слід мати на увазі, що згідно зі ст.62 Конституції обвинувачення не може ґрунтуватись на припущеннях, а також на доказах, одержаних незаконним шляхом. Докази повинні визнаватись такими, що одержані незаконним шляхом, наприклад, тоді, коли їх збирання й закріплення здійснено або з порушенням гарантованих

Конституцією України прав людини і громадянина, встановленого кримінально-процесуальним законодавством порядку, або не уповноваженою на це особою чи органом, або за допомогою дій, не передбачених процесуальними нормами.

20. Відповідно до вимог ст.63 Конституції особа не несе відповідальності за відмову давати показання або пояснення щодо себе, членів сім'ї чи близьких родичів, коло яких визначається законом, а отже, вона не може бути змушена свідчити проти себе, членів сім'ї чи близьких родичів.

Пропонуючи підсудному дати пояснення щодо пред'явленого обвинувачення та відомих йому обставин справи, суд має одночасно роз'яснити йому, а також його дружині чи близькому родичу зміст ст.63 Конституції. Якщо під час проведення дізнання чи попереднього слідства підозрюваному, обвинуваченому, його дружині чи близькому родичу цього не було роз'яснено, показання зазначених осіб повинні визнаватися судом одержаними з порушенням закону, що має наслідком недопустимість їх використання як засобів доказування.

Роз'яснити судам, що з урахуванням зазначеного конституційного положення члени сім'ї чи близькі родичі обвинуваченого, цивільного позивача або цивільного відповідача не можуть бути притягнуті до кримінальної відповідальності за відмову від дачі показань. У разі ж, коли зазначені особи погодились давати показання, вони несуть відповідальність за завідомо неправдиві показання.

21. Конституційне положення про здійснення правосуддя виключно судами зобов'язує їх розглядати кримінальні справи і про злочини, перелічені у ч.1 ст.27 КПК. У зв'язку з цим суд не може передати матеріали такої справи на розгляд товариського суду в порядку, передбаченому ст.51 КК та ст.8 КПК.

22. Гарантовані статтями 30 і 31 Конституції недоторканність житла і таємниця листування, телефонних розмов, телеграфної та іншої кореспонденції є невід'ємним правом особи. Дозвіл на проникнення до житла чи до іншого володіння особи, на накладення арешту на кореспонденцію, її виїмку в поштово-телеграфних установах та на зняття інформації з каналів зв'язку надається тільки судом. За результатами розгляду матеріалів про надання такого дозволу, який здійснюється судом з додержанням таємниці слідства, ухвалюється процесуальне рішення.

Слід мати на увазі, що статті 9 і 13 перехідних положень Конституції (розділу XV) на дію ст.30 (в частині надання дозволу на проникнення до житла чи до іншого володіння особи) та ст.31 Конституції не поширюються.

23. Відповідно до ч.5 ст.124 Конституції судові рішення ухвалюються іменем України і є обов'язковими до виконання на всій її території усіма без винятку органами державної влади, місцевого самоврядування, підприємствами, організаціями, установами, посадовими особами, а також окремими громадянами та їх об'єднаннями.

У разі невиконання судових рішень суди мають піддавати винних у цьому осіб встановленій законом відповідальності.

24. Звернути увагу судів на те, що керівні роз'яснення Пленуму Верховного Суду України щодо застосування чинного законодавства, дані до введення в дію Конституції України, можуть застосовуватись при розгляді справ у частині, що не суперечить Конституції.

ПЛЕНУМ ВЕРХОВНОГО СУДУ УКРАЇНИ
ПОСТАНОВА
№4 від 31.03.95
м.Київ

**Про судову практику в справах про відшкодування моральної
(немайнової) шкоди**

(Із змінами, внесеними згідно з Постановами Пленуму Верховного суду № 5 від 25.05.2001 № 1 від 27.02.2009).

Відповідно до положень Конституції України), зокрема статей 32, 56, 62 і чинного законодавства, фізичні та юридичні особи мають право на відшкодування моральної (немайнової) шкоди, заподіяної внаслідок порушення їх прав і свобод та законних інтересів. (Абзац преамбули в редакції Постанови Пленуму Верховного суду № 5 від 25.05.2001).

Як свідчить судова практика, суди в основному правильно застосовують норми законодавства, які регулюють зазначені питання. Поряд із цим в окремих випадках припускаються помилок, рідко застосовують чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, неповно з'ясовують наявність підстав для відшкодування моральної шкоди, недостатньо обґрунтовують її розмір, допускають порушення процесуальних норм. (Абзац преамбули в редакції Постанови Пленуму Верховного суду № 5 від 25.05.2001).

Враховуючи це, а також, що при розгляді таких справ в судах виникли питання, які потребують роз'яснення, Пленум Верховного Суду України

ПОСТАНОВЛЯЄ:

1. Звернути увагу судів на те, що встановлене Конституцією та законами України право на відшкодування моральної (немайнової) шкоди є важливою гарантією захисту прав і свобод громадян та законних інтересів юридичних осіб. Тому суди повинні забезпечити своєчасне, у повній відповідності із законом, вирішення справ, пов'язаних з відшкодуванням

такої шкоди. (Пункт 1 із змінами, внесеними згідно з Постановою Пленуму Верховного суду №5 від 25.05.2001).

Відповідно до ст.9 Конституції чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України. Зокрема, до них належить ратифікована Верховною Радою України Конвенція про захист прав людини та основних свобод, яка, як і інші міжнародні договори, підлягає застосуванню при розгляді справ судами. (Пункт 1 доповнено абзацом другим з Постановою Пленуму Верховного суду №5 від 25.05.2001).

2. Роз'яснити, що спори про відшкодування заподіяної фізичній чи юридичній особі моральної (немайнової) шкоди розглядаються, зокрема:

- коли право на її відшкодування безпосередньо передбачено нормами Конституції або випливає з її положень;

- у випадках, передбачених статтями 7, 440-1 Цивільного кодексу Української РСР (далі – ЦК) та іншим законодавством, яке встановлює відповідальність за заподіяння моральної шкоди (наприклад, ст.49 Закону «Про інформацію», ст.44 Закону «Про авторське право і суміжні права»;

- при порушенні зобов'язань, які підпадають під дію Закону «Про захист прав споживачів» чи інших законів, що регулюють такі зобов'язання і передбачають відшкодування моральної (немайнової) шкоди.

(Пункт 2 в редакції Постанови Пленуму Верховного суду № 5 від 25.05.2001).

3. Під моральною шкодою слід розуміти втрати немайнового характеру внаслідок моральних чи фізичних страждань, або інших негативних явищ, заподіяних фізичній чи юридичній особі незаконними діями або бездіяльністю інших осіб.

Відповідно до чинного законодавства моральна шкода може полягати, зокрема: у приниженні честі, гідності, престижу або ділової репутації, моральних переживаннях у зв'язку з ушкодженням здоров'я, у порушенні

права власності (в тому числі інтелектуальної), прав, наданих споживачам, інших цивільних прав, у зв'язку з незаконним перебуванням під слідством і судом, у порушенні нормальних життєвих зв'язків через неможливість продовження активного громадського життя, порушенні стосунків з оточуючими людьми, при настанні інших негативних наслідків.

Під немайновою шкодою, заподіяною юридичній особі, слід розуміти втрати немайнового характеру, що настали у зв'язку з приниженням її ділової репутації, посяганням на фірмове найменування, товарний знак, виробничу марку, розголошенням комерційної таємниці, а також вчиненням дій, спрямованих на зниження престижу чи підрив довіри до її діяльності. (Пункт 3 доповнено абзацом третім згідно з Постановою Пленуму Верховного суду №5 від 25.05.2001).

4. Відповідно до ст.137 ЦПК у позовній заяві про відшкодування моральної (немайнової) шкоди має бути зазначено, в чому полягає ця шкода, якими неправомірними діями чи бездіяльністю її заподіяно позивачеві, з яких міркувань він виходив, визначаючи розмір шкоди, та якими доказами це підтверджується.

При недотриманні позивачем зазначених вимог настають наслідки, передбачені ст.139 ЦПК.

(Пункт 4 із змінами, внесеними згідно з Постановою Пленуму Верховного суду №5 від 25.05.2001).

5. Оскільки питання відшкодування моральної шкоди регулюються законодавчими актами, введеними у дію в різні строки, суду необхідно в кожній справі з'ясувати характер правовідносин сторін і встановлювати якими правовими нормами вони регулюються, чи допускає відповідне законодавство відшкодування моральної шкоди при даному виді правовідносин, коли набрав чинності законодавчий акт, що визначає умови і порядок відшкодування моральної шкоди в цих випадках, та коли були вчинені дії, якими заподіяно цю шкоду. (Абзац перший пункту 5 із змінами,

внесеними згідно з Постановою Пленуму Верховного суду №5 від 25.05.2001).

Відповідно до загальних підстав цивільно-правової відповідальності обов'язковому з'ясуванню при вирішенні спору про відшкодування моральної (немайнової) шкоди підлягають: наявність такої шкоди, протиправність діяння її заподіювача, наявність причинного зв'язку між шкодою і протиправним діянням заподіювача та вини останнього в її заподіянні. Суд, зокрема, повинен з'ясувати, чим підтверджується факт заподіяння позивачеві моральних чи фізичних страждань або втрат немайнового характеру, за яких обставин чи якими діями (бездіяльністю) вони заподіяні, в якій грошовій сумі чи в якій матеріальній формі позивач оцінює заподіяну йому шкоду та з чого він при цьому виходить, а також інші обставини, що мають значення для вирішення спору. (Абзац пункту 5 в редакції Постанови Пленуму Верховного суду №5 від 25.05.2001).

Особа (фізична чи юридична) звільняється від відповідальності по відшкодуванню моральної шкоди, якщо доведе, що остання заподіяна не з її вини. Відповідальність заподіювача шкоди без вини може мати місце лише у випадках, спеціально передбачених законодавством. (Абзац пункту 5 в редакції Постанови Пленуму Верховного суду №5 від 25.05.2001).

6. При застосуванні норм Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) щодо порядку розгляду трудових спорів у справах про відшкодування моральної шкоди, заподіяної працівникові у зв'язку з виконанням трудових обов'язків, суди повинні виходити з того, що за змістом ст.124 Конституції потерпілий має право звернутися з такими вимогами до суду безпосередньо.

Суддя не вправі відмовити особі у прийнятті заяви з такими вимогами лише з тієї підстави, що вона не розглядалася комісією по трудових спорах.

(Пункт 6 в редакції Постанови Пленуму Верховного суду №5 від 25.05.2001).

7. За змістом ст.440-1 ЦК та інших норм законодавства, що регулюють ці правовідносини, заподіяна моральна (немайнова) шкода відшкодовується тій фізичній чи юридичній особі, права якої були безпосередньо порушені протиправними діями (бездіяльністю) інших осіб. (Пункт 7 в редакції Постанови Пленуму Верховного суду №5 від 25.05.2001).

8. (Абзац перший пункту 8 виключено на підставі Постанови Пленуму Верховного суду №5 від 25.05.2001).

За моральну (немайнову) шкоду, заподіяну працівником під час виконання трудових обов'язків, відповідальність несе організація з якою цей працівник перебуває у трудових відносинах, а останній відповідає перед нею в порядку регресу (статті 130, 132-134 КЗпП, якщо спеціальною нормою закону не встановлено іншого (наприклад, ст.47 Закону України «Про телебачення і радіомовлення».

9. Розмір відшкодування моральної (немайнової) шкоди суд визначає залежно від характеру та обсягу страждань (фізичних, душевних, психічних тощо), яких зазнав позивач, характеру немайнових втрат (їх тривалості, можливості відновлення тощо) та з урахуванням інших обставин. Зокрема, враховуються стан здоров'я потерпілого, тяжкість вимушених змін у його життєвих і виробничих стосунках, ступінь зниження престижу, ділової репутації, час та зусилля, необхідні для відновлення попереднього стану, добровільне – за власною ініціативою чи за зверненням потерпілого – спростування інформації редакцією засобу масової інформації. При цьому суд має виходити із засад розумності, виваженості та справедливості.

У випадках, коли межі відшкодування моральної шкоди визначаються у кратному співвідношенні з мінімальним розміром заробітної плати чи неоподатковуваним мінімумом доходів громадян, суд при вирішенні цього питання має виходити з такого розміру мінімальної заробітної плати чи

неоподаткованого мінімуму доходів громадян, що діють на час розгляду справи.

Визначаючи розмір відшкодування моральної (немайнової) шкоди, суд повинен наводити в рішенні відповідні мотиви.

(Пункт 9 в редакції Постанови Пленуму Верховного суду №5 від 25.05.2001).

10. Судам слід мати на увазі, що у разі заподіяння особі моральної шкоди неправомірно вчиненими діями кількох осіб, розмір відшкодування визначається з урахуванням ступеня вини кожної з них.

На осіб, які заподіяли моральну шкоду спільно (взаємопов'язаними, сукупними діями або діями з єдиним наміром), відповідно до статей 174, 451 ЦК покладається солідарна відповідальність по її відшкодуванню.

При заподіянні особі моральної шкоди, обов'язок по її відшкодуванню покладається на винних осіб незалежно від того, чи була заподіяна потерпілому майнова шкода та чи відшкодована вона.

Відповідно до ст.454 ЦК розмір відшкодування моральної шкоди може бути зменшений судом з урахуванням ступеня вини заподіювача і потерпілого та майнового стану відповідача (громадянина).

10-1. При розгляді справ за позовами про відшкодування моральної шкоди на підставі ст.56 Конституції судам слід мати на увазі, що при встановленні факту заподіяння такої шкоди незаконними рішеннями, діями чи бездіяльністю органу державної влади, місцевого самоврядування або їх посадових чи службових осіб при здійсненні ними своїх повноважень вона підлягає відшкодуванню за рахунок держави чи органів місцевого самоврядування. Дія цієї норми не поширюється на випадки заподіяння моральної шкоди рішеннями, діями чи бездіяльністю недержавних органів, їх посадових чи службових осіб. Така шкода за наявності необхідних підстав може бути відшкодована на підставі ст.440-1 ЦК чи іншого законодавства.

При вирішенні спору про відшкодування моральної шкоди, заподіяної громадянинові незаконними рішеннями, діями чи бездіяльністю органу державної влади, його посадовими або службовими особами, судам слід виходити з того, що зазначений орган має бути відповідачем у такій справі, якщо це передбачено відповідним законом (наприклад, ст.9 Закону «Про оперативно-розшукову діяльність»). Якщо ж відповідним законом чи іншим нормативним актом це не передбачено або в ньому зазначено, що шкода відшкодовується державою (за рахунок держави), то поряд із відповідним державним органом суд має притягнути як відповідача відповідний орган Державного казначейства України.

(Постанову доповнено пунктом 10-1 згідно з Постановою Пленуму Верховного суду №5 від 25.05.2001).

11. При вирішенні спорів про відшкодування моральної шкоди, заподіяної особі поширенням відомостей, які не відповідають дійсності і порочать її честь, гідність та ділову репутацію, необхідно враховувати роз'яснення, які дав Пленум Верховного Суду України в постанові від 28 вересня 1990 року №7 «Про застосування судами законодавства, що регулює захист честі, гідності і ділової репутації громадян та організацій» (зі змінами, внесеними постановами Пленуму від 4 червня 1993 р. №3, від 31 березня 1995 р. №4, від 25 грудня 1996 р. №14 та від 3 грудня 1997 р. №12. (Абзац перший пункту 11 із змінами, внесеними згідно з Постановою Пленуму Верховного суду №5 від 25.05.2001).

Зокрема, судам слід мати на увазі, що у справах про спростування відомостей, поширених засобами масової інформації (в пресі, по радіо і телебаченню), як відповідачі до участі притягаються автор, орган засобу масової інформації, що їх поширив, а у передбачених законом випадках, і відповідна службова особа цього органу, які й несуть обов'язок по відшкодуванню заподіяної моральної шкоди відповідно до ступеня вини кожного з них. Якщо позивач не бажає притягати когось з них до

відповідальності, на решту заподіювачів моральної шкоди покладається обов'язок по відшкодуванню тієї її частини, яка відповідає ступеню їх вини. В разі, коли орган масової інформації не називає автора, суд виходить з того, що вину за поширення зазначених відомостей цей орган взяв на себе.

На відповідача може бути покладено обов'язок по відшкодуванню заподіяної моральної шкоди, не тільки тоді, коли суд задовольнив вимоги позивача про спростування поширених відомостей, а й тоді, коли відповідач спростував їх добровільно. Відповідно до ст.42 Закону України «Про друковані засоби масової інформації (пресу) в Україні» і ст.48 Закону України «Про телебачення і радіомовлення», на органи масової інформації, їх працівників і автора не може бути покладено обов'язок по відшкодуванню моральної шкоди за публікацію чи поширення відомостей, які не відповідають дійсності, якщо вони містились в офіційних повідомленнях чи були одержані від інформаційних агентств чи прес-служб державних органів та органів об'єднань громадян або є дослівним відтворенням матеріалів, опублікованих іншим засобом інформації (з посиланням на нього), офіційних виступів посадових осіб державних органів, виступів народних депутатів, або містилися у авторських виступах, які передаються в ефір без попереднього запису.

Критична оцінка певних фактів і недоліків, думки та судження, критичні рецензії творів не можуть бути підставою для задоволення вимог про відшкодування моральної (немайнової) шкоди. Однак якщо при цьому допускаються образа чи порушення інших захищених законом прав особи (розголошення без її згоди конфіденційної інформації, втручання в приватне життя тощо), то це може тягти за собою відшкодування моральної шкоди.(Абзац четвертий пункту 11 в редакції Постанови Пленуму Верховного суду №5 від 25.05.2001).

Звернути увагу судів на те, що ст.17 Закону «Про державну підтримку засобів масової інформації та соціальний захист журналістів» передбачено

певні особливості їх відповідальності за заподіяну моральну (немайнову) шкоду. (Пункт 11 доповнено абзацом п'ятим згідно з Постановою Пленуму Верховного суду №5 від 25.05.2001).

При вирішенні спорів про відшкодування моральної (немайнової) шкоди за позовами органів державної влади, місцевого самоврядування, офіційних осіб (наприклад, зареєстрований кандидат у депутати) чи посадових осіб до засобів масової інформації судам слід мати на увазі, що за змістом ч.4 ст.17 зазначеного Закону з'ясуванню підлягають наявність злого умислу журналіста або засобу масової інформації, а також наслідки використання потерпілим можливостей позасудового (досудового) спростування неправдивих відомостей, відстоювання його честі й гідності та врегулювання конфлікту в цілому. (Пункт 11 доповнено абзацом шостим згідно з Постановою Пленуму Верховного суду №5 від 25.05.2001).

Під злим умислом журналіста чи засобу масової інформації необхідно розуміти такі їх дії, коли вони перед поширенням інформації усвідомлювали її неправдивість (недостовірність) або неправомірність інших дій (поширення конфіденційної інформації щодо особи без згоди останньої тощо). (Пункт 11 доповнено абзацом сьомим згідно з Постановою Пленуму Верховного суду №5 від 25.05.2001).

Вирішуючи питання про можливість покладення на журналіста і засіб масової інформації солідарної відповідальності та міру вини кожного, суд має виходити із загальних засад ЦК. (Пункт 11 доповнено абзацом восьмим згідно з Постановою Пленуму Верховного суду №5 від 25.05.2001).

12. Звернути увагу судів на те, що положення ст.24 Закону України «Про захист прав споживачів» щодо одночасного вирішення судом вимог споживача про захист його прав і відшкодування моральної шкоди не виключають можливості пред'явлення окремого позову про відшкодування цієї шкоди (наприклад, коли вимоги були задоволені без судового розгляду, але допущена тяганина).

Згідно з тим же законом ці справи можуть бути підсудні за вибором споживача районному (міському) суду за місцем проживання споживача, за місцем знаходження відповідача, за місцем заподіяння шкоди або за місцем виконання договору.

13. Судам необхідно враховувати, що відповідно до ст.237-1 КЗпП (набрала чинності 13 січня 2000 р.) за наявності порушення прав працівника у сфері трудових відносин (незаконного звільнення або переведення, невиплати належних йому грошових сум, виконання робіт у небезпечних для життя і здоров'я умовах тощо), яке призвело до його моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків чи вимагає від нього додаткових зусиль для організації свого життя, обов'язок по відшкодуванню моральної (немайнової) шкоди покладається на власника або уповноважений ним орган незалежно від форми власності, виду діяльності чи галузевої належності.

Умови відшкодування моральної (немайнової) шкоди, передбачені укладеним сторонами контрактом, які погіршують становище працівника порівняно з положеннями ст. 237-1 КЗпП чи іншим законодавством, згідно зі ст.9 КЗпП є недійсними.

(Пункт 13 в редакції Постанови Пленуму Верховного суду №5 від 25.05.2001).

14. Відповідно до ст.13 Закону України «Про порядок відшкодування шкоди, завданої громадянину незаконними діями органів дізнання, попереднього слідства, прокуратури і суду» питання про відшкодування моральної шкоди у зазначених випадках та її розмір вирішується за заявою громадянина ухвалою суду першої інстанції, який розглядав кримінальну справу або якому вона мала бути підсудна.

Розмір моральної шкоди в цих випадках визначається з урахуванням обставин справи, але за час незаконного перебування громадянина під слідством чи судом він має бути не меншим однієї мінімальної заробітної

плати за кожен місяць перебування під слідством або судом. Відшкодування моральної шкоди в цих випадках провадиться за рахунок коштів державного бюджету, незалежно від вини посадових осіб органів дізнання, попереднього слідства, прокуратури і суду.

15. Судам слід мати на увазі, що на правовідносини, які виникли до набрання чинності відповідним законодавчим актом про відшкодування моральної шкоди, обов'язок по її відшкодуванню не поширюється, в тому числі й на ті випадки, коли позивач після набрання чинності цим актом ще зазнає моральних чи фізичних страждань від раніше вчинених неправомірних дій. Однак моральна шкода підлягає відшкодуванню, якщо неправомірні дії (бездіяльність) відповідача, що завдають позивачеві моральних або фізичних страждань, почалися до набрання законної сили актом законодавства, яким встановлена відповідальність за заподіяння такої шкоди, і продовжуються після набрання цим актом чинності.

16. До вимог про відшкодування моральної шкоди, заподіяної поширенням відомостей, що не відповідають дійсності і порочать честь, гідність чи ділову репутацію фізичної або юридичної особи, згідно з ч.3 ст.7 ЦК застосовується строк позовної давності в один рік. До вимог про відшкодування моральної шкоди у випадках, передбачених трудовим законодавством, – тримісячний строк (ст.233 КЗпП). До інших вимог про відшкодування моральної шкоди, як вимог, що впливають з порушення особистих немайнових прав, строки позовної давності відповідно до ст.83 ЦК не застосовуються. (Пункт 16 із змінами, внесеними згідно з Постановою Пленуму Верховного суду №5 від 25.05.2001).

16-1. Відповідно до ст.24 ЦПК спори про відшкодування моральної (немайнової) шкоди підвідомчі суду, якщо хоча б однією зі сторін у них є громадянин (фізична особа).

Суду підвідомчі також спори між юридичними особами про відшкодування моральної (немайнової) шкоди, якщо ці вимоги

взаємопов'язані з іншими вимогами, вирішення яких віднесено до відання суду загальної юрисдикції (наприклад, про спростування поширеної інформації та відшкодування у зв'язку з цим заподіяної моральної шкоди).

Підсудність справ даної категорії визначається за правилами ст.125 ЦПК, тобто за місцем знаходження відповідача, крім випадків, коли позивачеві надано законом право вибору підсудності.

(Постанову доповнено пунктом 16-1 згідно з Постановою Пленуму Верховного суду №5 від 25.05.2001).

17. З метою забезпечення своєчасного і правильного вирішення справи, суддя повинен провести ретельну підготовку її до розгляду. Зокрема, в строки встановлені ст.146 ЦПК, вчинити всі необхідні підготовчі дії, передбачені ст.143 цього ж Кодексу, залежно від конкретних обставин справи, витребувати від позивача подання доказів про порушення його законних прав і заподіяну моральну шкоду, надіслати відповідачу копії позовної заяви та доданих до неї документів і зажадати від нього письмових пояснень щодо заявленого позову, а за наявності заперечень проти нього - подання доказів, що їх підтверджують.

17-1. Виходячи з правил статей 4, 5 ЦПК і статей 28, 49, 50 Кримінально-процесуального кодексу України (далі – КПК) потерпілий, тобто особа, якій злочином заподіяно моральну шкоду (внаслідок посягання на здоров'я, честь, гідність, знищення майна, позбавлення годувальника тощо), має право пред'явити позов про її відшкодування у кримінальному процесі або в порядку цивільного судочинства.

У кримінальній справі вимоги про відшкодування моральної шкоди розглядаються і вирішуються судом за умови, що особу, якій її заподіяно, визнано в установленому законом порядку потерпілим та цивільним позивачем і що у справі є письмова заява, яка за змістом відповідає ст.137 ЦПК. У тих кримінальних справах, які відповідно до ст.27 КПК порушуються не інакше як за скаргою потерпілого, вимоги про

відшкодування моральної шкоди можуть бути викладені у скарзі про порушення кримінальної справи.

У разі, коли до надходження кримінальної справи до суду особа не була визнана потерпілим і цивільним позивачем, ці питання мають бути вирішені у стадії віддання обвинуваченого до суду або відповідно до вимог ст.296 КПК у підготовчій частині судового засідання.

(Постанову доповнено пунктом 17-1 згідно з Постановою Пленуму Верховного суду №5 від 25.05.2001).

18. При розгляді справ про відшкодування моральної шкоди суди мають виявляти і всебічно з'ясовувати причини й умови, що призводять до порушення прав фізичних і юридичних осіб та заподіяння їм моральної шкоди, і реагувати на них окремими ухвалами.

18-1. Рекомендувати судам при вирішенні справ даної категорії враховувати відповідні роз'яснення, які містяться в постановах Пленуму Верховного Суду України (із внесеними до них змінами) від 27 березня 1992 р. №6 «Про практику розгляду судами цивільних справ за позовами про відшкодування шкоди» та від 12 квітня 1996 р. №5 «Про практику розгляду цивільних справ за позовами про захист прав споживачів». (Постанову доповнено пунктом 18-1 згідно з Постановою Пленуму Верховного суду №5 від 25.05.2001).

(Пункт 19 втратив чинність на підставі Постанови Верховного Суду №1 від 27.02.2009).

ПЛЕНУМ ВЕРХОВНОГО СУДУ УКРАЇНИ

ПОСТАНОВА

№1 від 27.02.2009

м. Київ

Про судову практику у справах про захист гідності та честі фізичної особи, а також ділової репутації фізичної та юридичної особи

З метою забезпечення правильного й однакового застосування судами законодавства, що регулює захист гідності та честі фізичної особи, а також ділової репутації фізичної та юридичної особи Пленум Верховного Суду України

ПОСТАНОВЛЯЄ дати судам такі роз'яснення:

1. Конституцією України кожному гарантується право на свободу думки і слова, на вільне вираження своїх поглядів і переконань (стаття 34).

Разом з тим відповідно до статті 68 Конституції України кожен зобов'язаний неухильно додержуватися Конституції та законів України, не посягати на права і свободи, честь і гідність інших людей. Праву на свободу думки і слова, на вільне вираження своїх поглядів і переконань відповідає обов'язок не поширювати про особу недостовірну інформацію та таку, що ганьбить її гідність, честь чи ділову репутацію.

У зв'язку з цим статтею 32 Конституції України передбачено судовий захист права спростовувати недостовірну інформацію про себе і членів своєї сім'ї. Ніхто не може зазнавати втручання в його особисте і сімейне життя, крім випадків, передбачених Конституцією. Не допускається збирання, зберігання, використання та поширення конфіденційної інформації про особу без її згоди, крім випадків, визначених законом, і лише в інтересах національної безпеки, економічного добробуту та прав людини.

Беручи до уваги зазначені конституційні положення, суди при вирішенні справ про захист гідності, честі та ділової репутації повинні забезпечувати баланс між конституційним правом на свободу думки і слова, правом на вільне вираження своїх поглядів та переконань, з одного боку, та правом на повагу до людської гідності, конституційними гарантіями

невтручання в особисте і сімейне життя, судовим захистом права на спростування недостовірної інформації про особу, з іншого боку.

2. При розгляді справ про захист гідності, честі фізичної особи, а також ділової репутації фізичної та юридичної особи суди повинні точно і неухильно застосувати положення Конституції України, Цивільного кодексу України (далі – ЦК), законів України від 16 листопада 1992 року № 2782-ХІІ «Про друковані засоби масової інформації (пресу) в Україні» (далі – Закон про пресу), від 2 жовтня 1992 року № 2657-ХІІ «Про інформацію», від 21 грудня 1993 року № 3759-ХІІ «Про телебачення і радіомовлення» (у редакції Закону від 12 січня 2006 року № 3317-ІV), від 23 вересня 1997 року № 540/97-ВР «Про державну підтримку засобів масової інформації та соціальний захист журналістів» та інших нормативно-правових актів, що регулюють вказані суспільні відносини.

Крім того, враховуючи положення статті 9 Конституції України та беручи до уваги ратифікацію Законом України від 17 липня 1997 року №475/97-ВР Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року і Першого протоколу та протоколів №2, 4, 7, 11 до Конвенції та прийняття Закону України від 23 лютого 2006 року №3477-ІV «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини», суди також повинні застосовувати Конвенцію про захист прав людини основоположних свобод (Рим, 4 листопада 1950 року; далі – Конвенція) та рішення Європейського суду з прав людини як джерело права, а також враховувати роз'яснення постанови Пленуму Верховного Суду України від 1 листопада 1996 року №9 «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя».

3. Вибір способу захисту особистого немайнового права, зокрема права на повагу до гідності та честі, права на недоторканість ділової репутації, належить позивачеві. Разом із тим, особа, право якої порушено, може обрати як загальний, так і спеціальний способи захисту свого права,

визначені законом, який регламентує конкретні цивільні правовідносини. У зв'язку з цим суди повинні брати до уваги, що відповідно до статті 275 ЦК захист особистого немайнового права здійснюється у спосіб, встановлений главою 3 цього Кодексу, а також іншими способами відповідно до змісту цього права, способу його поширення та наслідків, що їх спричинило це порушення. До таких спеціальних способів захисту відносяться, наприклад, спростування недостовірної інформації та/або право на відповідь (стаття 277 ЦК), заборона поширення інформації, якою порушуються особисті немайнові права (стаття 278 ЦК) тощо.

4. Чинне законодавство не містить визначення понять гідності, честі чи ділової репутації, оскільки вони є морально-етичними категоріями й одночасно особистими немайновими правами, яким закон надає значення самостійних об'єктів судового захисту.

Зокрема, під гідністю слід розуміти визнання цінності кожної фізичної особи як унікальної біопсихосоціальної цінності, з честю пов'язується позитивна соціальна оцінка особи в очах оточуючих, яка ґрунтується на відповідності її діянь (поведінки) загальноприйнятим уявленням про добро і зло, а під діловою репутацією фізичної особи розуміється набута особою суспільна оцінка її ділових і професійних якостей при виконанні нею трудових, службових, громадських чи інших обов'язків. Під діловою репутацією юридичної особи, у тому числі підприємницьких товариств, фізичних осіб - підприємців, адвокатів, нотаріусів та інших осіб, розуміється оцінка їх підприємницької, громадської, професійної чи іншої діяльності, яку здійснює така особа як учасник суспільних відносин.

Виключення становить надане в статті 2 Закону України від 7 грудня 2000 року № 2121-III «Про банки і банківську діяльність» поняття ділової репутації, яка визначається як сукупність підтвердженої інформації про особу, що дає можливість зробити висновок про професійні та управлінські

здібності такої особи, її порядність та відповідність її діяльності вимогам закону. Зазначене поняття застосовується до правовідносин, на які поширюється цей Закон.

5. Відповідно до статей 94, 277 ЦК фізична чи юридична особа, особисті немайнові права якої порушено внаслідок поширення про неї недостовірної інформації, має право на відповідь, а також на спростування цієї інформації.

При цьому суди повинні враховувати такі відмінності: а) при спростуванні поширена інформація визнається недостовірною, а при реалізації права на відповідь - особа має право на висвітлення власної точки зору щодо поширеної інформації та обставин порушення особистого немайнового права без визнання її недостовірною; б) спростовує недостовірну інформацію особа, яка її поширила, а відповідь дає особа, стосовно якої поширено інформацію.

6. Позови про захист гідності, честі чи ділової репутації вправі пред'явити фізична особа у разі поширення про неї недостовірної інформації, яка порушує її особисті немайнові права, а також інші заінтересовані особи (зокрема, члени її сім'ї, родичі), якщо така інформація прямо чи опосередковано порушує їхні особисті немайнові права.

Відповідно до положень статті 39 Цивільного процесуального кодексу України (далі – ЦПК) при поширенні такої недостовірної інформації стосовно малолітніх, неповнолітніх чи недієздатних осіб з відповідним позовом до суду вправі звернутися їх законні представники. Якщо поширено недостовірну інформацію про особу, яка померла, з відповідним позовом вправі звернутися члени її сім'ї, близькі родичі та інші заінтересовані особи, навівши у заяві такі обставини: характер свого зв'язку з особою, щодо якої поширено недостовірну інформацію; у який спосіб це порушило особисті немайнові права особи, яка звертається до суду.

У разі поширення недостовірної інформації, що порушує особисті немайнові права юридичної особи або її структурного підрозділу, позов вправі пред'явити орган цієї юридичної особи.

У випадках, встановлених законом, до суду можуть звертатися органи та особи, яким надано право захищати права, свободи та інтереси інших осіб (частина друга статті 3, стаття 45 ЦПК).

7. Відкриваючи провадження у справі, суд має з'ясувати, за правилами якого судочинства підлягає розгляду заява. При цьому слід виходити з компетенції суду щодо розгляду цивільних справ, зазначеної в статті 15 ЦПК, та враховувати положення статей 1, 12 Господарського процесуального кодексу України (далі – ГПК). Оскільки характер спірних правовідносин є цивільно-правовим (незалежно від суб'єктного складу), то всі справи зазначеної категорії підлягають розгляду в порядку цивільного судочинства, за винятком справ про захист ділової репутації між юридичними особами та іншими суб'єктами підприємницької діяльності у сфері господарювання та іншої підприємницької діяльності, що розглядаються в порядку господарського судочинства.

Справи зазначеної категорії не можуть розглядатися за правилами Кодексу адміністративного судочинства України (далі – КАС), оскільки такі спори не мають публічно-правового характеру, навіть якщо стороною в ньому виступає суб'єкт владних повноважень.

8. Згідно з частиною другою статті 124 Конституції України право на звернення до суду в разі поширення засобами масової інформації недостовірної інформації, яка порушує особисті немайнові права фізичної чи юридичної особи, є безумовним і невикористання передбаченого статтею 37 Закону про пресу права вимагати від редакції друкованого засобу масової інформації опублікування ним спростування такої інформації з подальшим правом на оскарження відмови в публікації спростування або порушення

порядку його публікації не є підставою для відмови у відкритті провадження у справі.

9. Відповідачами у справі про захист гідності, честі чи ділової репутації є фізична або юридична особа, яка поширила недостовірну інформацію, а також автор цієї інформації.

Якщо позов пред'явлено про спростування інформації, опублікованої в засобах масової інформації, то належними відповідачами є автор і редакція відповідного засобу масової інформації чи інша установа, що виконує її функції, оскільки згідно зі статтею 21 Закону про пресу редакція або інша установа, яка виконує її функції, здійснює підготовку та випуск у світ друкованого засобу масової інформації.

У разі, коли редакція друкованого засобу масової інформації не має статусу юридичної особи, належним відповідачем є юридична особа, структурним підрозділом якої є редакція. Якщо редакція не є структурним підрозділом юридичної особи, то належним відповідачем виступає засновник друкованого засобу масової інформації.

У випадку, коли інформація була поширена у засобі масової інформації з посиланням на особу, яка є джерелом цієї інформації, ця особа також є належним відповідачем.

При опублікуванні чи іншому поширенні оспорюваної інформації без зазначення автора (наприклад, у редакційній статті) відповідачем у справі має бути орган, що здійснив випуск засобу масової інформації.

10. Якщо позивач заявляє вимоги до одного з належних відповідачів, які спільно поширили недостовірну інформацію, суд вправі залучити до участі у справі іншого співвідповідача лише у разі неможливості розгляду справи без його участі (статті 32, 33 ЦПК).

11. Відповідачем у випадку поширення інформації, яку подає посадова чи службова особа при виконанні своїх посадових (службових) обов'язків, зокрема при підписанні характеристики тощо, є юридична особа,

в якій вона працює. Враховуючи, що розгляд справи може вплинути на права та обов'язки цієї особи, остання може бути залучена до участі у справі в порядку, передбаченому статтею 36 ЦПК.

У разі поширення такої інформації посадовою чи службовою особою для визначення належного відповідача судам необхідно з'ясувати, від імені кого ця особа виступає. Якщо посадова чи службова особа виступає не від імені юридичної особи і не при виконанні посадових (службових) обов'язків, то належним відповідачем є саме вона.

12. Належним відповідачем у разі поширення оспорюваної інформації в мережі Інтернет є автор відповідного інформаційного матеріалу та власник веб-сайта, особи яких позивач повинен установити та зазначити в позовній заяві (пункт 2 частини другої статті 119 ЦПК).

Якщо автор поширеної інформації невідомий або його особу та/чи місце проживання (місцезнаходження) неможливо встановити, а також коли інформація є анонімною і доступ до сайта – вільним, належним відповідачем є власник веб-сайта, на якому розміщено зазначений інформаційний матеріал, оскільки саме він створив технологічну можливість та умови для поширення недостовірної інформації.

Дані про власника веб-сайта можуть бути витребувані відповідно до положень ЦПК в адміністратора системи реєстрації та обліку доменних назв та адреси українського сегмента мережі Інтернет.

Якщо недостовірна інформація, що порочить гідність, честь чи ділову репутацію, розміщена в мережі Інтернет на інформаційному ресурсі, зареєстрованому в установленому законом порядку як засіб масової інформації, то при розгляді відповідних позовів судам слід керуватися нормами, що регулюють діяльність засобів масової інформації.

13. Відповідно до абзацу третього частини четвертої статті 277 ЦК судовий захист гідності, честі та ділової репутації внаслідок поширення про особу недостовірної інформації не виключається і в разі, якщо особа, яка

поширила таку інформацію, невідома (наприклад, при направленні анонімних або псевдонімних листів чи звернень, смерті фізичної особи чи ліквідації юридичної особи, поширення інформації в мережі Інтернет особою, яку неможливо ідентифікувати, тощо). У такому випадку суд вправі за заявою заінтересованої особи встановити факт неправдивості цієї інформації та спростувати її в порядку окремого провадження. Така заява розглядається за правилами, визначеними розділом IV ЦПК.

У разі доведеності обставин, на які посиляється заявник, суд лише констатує факт, що поширена інформація є неправдивою, та спростовує її. При цьому тягар доказування недостовірності поширеної інформації покладається на заявника, який несе витрати, пов'язані з її спростуванням. Встановлення такого факту можливо лише у тому разі, коли особа, яка поширила недостовірну інформацію, невідома.

Якщо під час розгляду справи в порядку окремого провадження особа, яка поширила інформацію, щодо якої виник спір, стане відома, то відповідно до положень частини шостої статті 235 ЦПК суд залишає заяву без розгляду і роз'яснює заінтересованим особам, що вони мають право подати позов на загальних підставах.

14. При вирішенні питання про відкриття провадження у справі судам слід звертати увагу на відповідність позовної заяви (заяви) вимогам статті 119 ЦПК. Така заява має містити, зокрема, відомості про те, в який спосіб була поширена інформація, що порушує особисті немайнові права позивача (заявника), яка саме інформація поширена відповідачем (відповідачами), із зазначенням часу, способу й осіб, яким така інформація повідомлена, інші обставини, які мають юридичне значення, посилання на докази, що підтверджують кожну з таких обставин, а також зазначення способу захисту, в який позивач бажає захистити своє порушене право.

Позовна заява (заява в порядку окремого провадження) оплачується судовим збором за ставками, встановленими законодавством про судовий збір.

Невиконання зазначених вимог зумовлює наслідки, передбачені статтею 121 ЦПК.

15. При розгляді справ зазначеної категорії суди повинні мати на увазі, що юридичним складом правопорушення, наявність якого може бути підставою для задоволення позову, є сукупність таких обставин: а) поширення інформації, тобто доведення її до відома хоча б одній особі у будь-який спосіб; б) поширена інформація стосується певної фізичної чи юридичної особи, тобто позивача; в) поширення недостовірної інформації, тобто такої, яка не відповідає дійсності; г) поширення інформації, що порушує особисті немайнові права, тобто або завдає шкоди відповідним особистим немайновим благам, або перешкоджає особі повно і своєчасно здійснювати своє особисте немайнове право.

Під поширенням інформації слід розуміти: опублікування її у пресі, передання по радіо, телебаченню чи з використанням інших засобів масової інформації; поширення в мережі Інтернет чи з використанням інших засобів телекомунікаційного зв'язку; викладення в характеристиках, заявах, листах, адресованих іншим особам; повідомлення в публічних виступах, в електронних мережах, а також в іншій формі хоча б одній особі.

Поширенням інформації також є вивішування (демонстрація) в громадських місцях плакатів, гасел, інших творів, а також озповсюдження серед людей листівок, що за своїм змістом або формою порочать гідність, честь фізичної особи або ділової репутації фізичної та юридичної особи.

Проте судам необхідно враховувати, що повідомлення оспорюваної інформації лише особі, якої вона стосується, не може визнаватись її поширенням, якщо особа, яка повідомила таку інформацію, вжила достатніх

заходів конфіденційності для того, щоб ця інформація не стала доступною третім особам.

Недостовірною вважається інформація, яка не відповідає дійсності або викладена неправдиво, тобто містить відомості про події та явища, яких не існувало взагалі або які існували, але відомості про них не відповідають дійсності (неповні або перекручені).

Згідно з частиною третьою статті 277 ЦК негативна інформація, поширена про особу, вважається недостовірною, якщо особа, яка її поширила, не доведе протилежного (презумпція добропорядності). Негативною слід вважати інформацію, в якій стверджується про порушення особою, зокрема, норм чинного законодавства, вчинення будь-яких інших дій (наприклад, порушення принципів моралі, загальноновизнаних правил співжиття, неетична поведінка в особистому, суспільному чи політичному житті тощо) і яка, на думку позивача, порушує його право на повагу до гідності, честі чи ділової репутації.

Спростування поширеної недостовірної інформації повинно здійснюватись незалежно від вини особи, яка її поширила.

16. Відповідно до статті 40 Конституції України усі мають право направляти індивідуальні чи колективні письмові звернення або особисто звертатися до органів державної влади, органів місцевого самоврядування та посадових і службових осіб цих органів, що зобов'язані розглянути звернення і дати обґрунтовану відповідь у встановлений законом строк.

Суди повинні мати на увазі, що у випадку, коли особа звертається до зазначених органів із заявою, в якій міститься та чи інша інформація, і в разі, якщо цей орган компетентний перевірити таку інформацію та надати відповідь, проте в ході перевірки інформація не знайшла свого підтвердження, вказана обставина не може сама по собі бути підставою для задоволення позову, оскільки у такому випадку мала місце реалізація

особою конституційного права, передбаченого статтею 40 Конституції, а не поширення недостовірної інформації.

У випадку звернення особи із заявою до правоохоронних органів судам слід враховувати висновки, викладені у Рішенні Конституційного Суду України від 10 квітня 2003 року № 8-рп/2003 (справа про поширення відомостей).

Разом з тим наявність у такому зверненні завідомо неправдивих відомостей, а також у разі встановлення, що для звернення особи до вказаних органів не було жодних підстав і було викликано не наміром виконати свій громадський обов'язок або захистити свої права, свободи чи законні інтереси, тягне відповідальність, передбачену законодавством України.

17. У порядку цивільного чи господарського судочинства не можуть розглядатися позови про спростування інформації, яка міститься, зокрема, у вироках та інших судових рішеннях, а також у постановках органів досудового слідства, висновках судових експертиз, рішеннях органів влади, місцевого самоврядування та інших відповідних органів, атестаційних комісій, рішеннях про накладення на особу дисциплінарного стягнення, для яких законом встановлено інший порядок оскарження. У такому ж порядку не можуть розглядатися наукові спори, тобто вимоги про спростування інформації наукового характеру.

Разом з тим вимоги про спростування інформації, яка, на думку позивача, є недостовірною і порушує його особисті немайнові права, поширена в наданих атестаційній комісії матеріалах (характеристиках, протоколах чи інших документах), можуть розглядатись судом у порядку, передбаченому статтею 277 ЦК.

Інформація, зазначена у позовній заяві чи іншій заяві, адресованій суду, а також в процесуальних документах (запереченнях на позов, апеляційних чи інших скаргах тощо), може бути підставою для захисту

гідності, честі чи ділової репутації, за винятком випадків, коли ця інформація була визначена підставою пред'явленого позову і стосувалася його предмета, була доказом у справі, а так само предметом апеляційного чи іншого перегляду в порядку, встановленому процесуальним законом.

Не підлягають розгляду судами позови про захист гідності, честі чи ділової репутації, пониження яких відбулося внаслідок давання показань свідками, а так само іншими особами, які брали участь у справі, відносно осіб, які брали участь у тій справі, якщо наведена в них інформація була доказом у справі та оцінювалась судом при ухваленні судового рішення, оскільки нормами процесуальних кодексів встановлено спеціальний порядок дослідження та оцінки таких доказів. Вказана вимога по суті означала б вимогу повторної судової оцінки наданих суду доказів у раніше розглянутій справі.

Якщо ж недостовірну інформацію було поширено в ході розгляду іншої справи зазначеними вище учасниками процесу відносно інших осіб, які не були учасниками процесу, то ці особи, якщо вони вважають, що така інформація порушує їх особисті немайнові права, вправі звернутися до суду за захистом своїх прав у порядку, передбаченому процесуальними кодексами.

18. Згідно з положеннями статті 277 ЦК і статті 10 ЦПК обов'язок довести, що поширена інформація є достовірною, покладається на відповідача, проте позивач має право подати докази недостовірності поширеної інформації. Позивач повинен довести факт поширення інформації відповідачем, а також те, що внаслідок цього було порушено його особисті немайнові права.

19. Вирішуючи питання про визнання поширеної інформації недостовірною, суди повинні визначати характер такої інформації та з'ясувати, чи є вона фактичним твердженням, чи оціночним судженням.

Відповідно до частини другої статті 47-1 Закону України «Про інформацію» оціночними судженнями, за винятком образи чи клевети, є висловлювання, які не містять фактичних даних, зокрема критика, оцінка дій, а також висловлювання, що не можуть бути витлумачені як такі, що містять фактичні дані, з огляду на характер використання мовних засобів, зокрема гіпербол, алегорій, сатири. Оціночні судження не підлягають спростуванню та доведенню їх правдивості.

Таким чином, відповідно до статті 277 ЦК не є предметом судового захисту оціночні судження, думки, переконання, критична оцінка певних фактів і недоліків, які, будучи вираженням суб'єктивної думки і поглядів відповідача, не можна перевірити на предмет їх відповідності дійсності (на відміну від перевірки істинності фактів) і спростувати, що відповідає прецедентній судовій практиці Європейського суду з прав людини при тлумаченні положень статті 10 Конвенції.

Якщо особа вважає, що оціночні судження або думки, поширені в засобі масової інформації, принижують її гідність, честь чи ділову репутацію, а також інші особисті немайнові права, вона вправі скористатися наданим їй частиною першою статті 277 ЦК та відповідним законодавством правом на відповідь, а також на власне тлумачення справи (стаття 37 Закону про пресу, стаття 65 Закону України «Про телебачення і радіомовлення») у тому ж засобі масової інформації з метою обґрунтування безпідставності поширених суджень, надавши їм іншу оцінку.

Якщо суб'єктивну думку висловлено в брутальній, принизливій чи непристойній формі, що принижує гідність, честь чи ділову репутацію, на відповідача може бути покладено обов'язок відшкодувати моральну шкоду.

20. З огляду на положення статті 32 Конституції України, судам належить розрізняти справи про захист гідності, честі чи ділової репутації шляхом спростування недостовірної інформації (права на відповідь) від справ про захист інших особистих немайнових прав, зокрема, перелічених у

статті 270 ЦК, порушених у зв'язку з поширенням про особу інформації, недоторканість якої спеціально охороняється Конституцією та законами України поширення якої може завдати моральну шкоду навіть у випадку, якщо ця інформація відповідає дійсності і не порочить гідність, честь чи ділову репутацію. Тобто, якщо інформація, яка порушує особисті немайнові права особи, є достовірною, вимоги про її спростування не можуть бути задоволені.

Встановивши при вирішенні таких спорів факт поширення інформації про приватне життя позивача, що відповідає дійсності та не порочить його гідність, честь чи ділову репутацію, а також факт відсутності згоди позивача на поширення цієї інформації, суд повинен захистити його право на таємницю приватного життя та може зобов'язати відповідача відшкодувати моральну шкоду.

Судам слід ураховувати положення частини одинадцятої статті 30 Закону України «Про інформацію», в якій зазначено, що інформацію з обмеженим доступом може бути поширено без згоди її власника, якщо ця інформація є суспільно значимою, тобто якщо вона є предметом громадського інтересу і якщо право громадськості знати цю інформацію переважає право її власника на її захист, що відповідає практиці застосування Європейським судом з прав людини статті 8 Конвенції.

21. При поширенні недостовірної інформації стосовно приватного життя публічних осіб вирішення справ про захист їх гідності, честі чи ділової репутації має свої особливості. Суди повинні враховувати положення Декларації про свободу політичних дебатів у засобах масової інформації (далі – Декларація), схваленої 12 лютого 2004 року на 872-му засіданні Комітету Міністрів Ради Європи, а також рекомендації, що містяться у Резолюції 1165 (1998) Парламентської Асамблеї Ради Європи про право на недоторканість приватного життя.

Зокрема, у названій Резолюції зазначається, що публічними фігурами є особи, які обіймають державні посади і (або) користуються державними ресурсами, а також усі ті, хто відіграє певну роль у суспільному житті (у галузі політики, економіки, мистецтва, соціальній сфері, спорті чи в будь-якій іншій галузі).

У статтях 3, 4, 6 Декларації вказується, що оскільки політичні діячі та посадові особи, які обіймають публічні посади або здійснюють публічну владу на місцевому, регіональному, національному чи міжнародному рівнях, вирішили апелювати до довіри громадськості та погодилися "виставити" себе на публічне політичне обговорювання, то вони підлягають ретельному громадському контролю і потенційно можуть зазнати гострої та сильної громадської критики у засобах масової інформації з приводу того, як вони виконували або виконують свої функції. При цьому зазначені діячі та особи не повинні мати більшого захисту своєї репутації та інших прав порівняно з іншими особами.

У зв'язку з цим, межа допустимої критики щодо політичного діяча чи іншої публічної особи є значно ширшою, ніж окремої пересічної особи. Публічні особи неминуче відкриваються для прискіпливого висвітлення їх слів та вчинків і повинні це усвідомлювати.

22. Наведені у статті 42 Закону про пресу підстави звільнення від відповідальності за публікацію недостовірної інформації, яка порушує особисті немайнові права або являє собою зловживання свободою діяльності друкованих засобів масової інформації та правами журналіста, є вичерпними, а тому розширеному тлумаченню чи вільному редагуванню не підлягають.

При цьому в зазначених випадках засоби масової інформації звільняються лише від обов'язку щодо відшкодування збитків та моральної шкоди. Оскільки спростування поширеної недостовірної інформації не є способом цивільно-правової відповідальності, бо не має компенсаційного та

майнового характеру, то на засоби масової інформації може бути покладено обов'язок опублікувати спростування.

Крім того, відповідно до частини другої статті 302 ЦК фізична особа, яка поширює інформацію, отриману з офіційних джерел (інформація органів державної влади, органів місцевого самоврядування, звіти, стенограми тощо), не зобов'язана перевіряти її достовірність та не несе відповідальності в разі її спростування. При цьому фізична особа, яка поширює інформацію, отриману з офіційних джерел, зобов'язана робити посилання на таке джерело.

23. Вимоги про захист гідності, честі чи ділової репутації впливають із порушення особистих немайнових прав, тому згідно з пунктом 1 частини першої статті 268 ЦК позовна давність на них не поширюється, крім випадків, встановлених законом, зокрема пунктом 2 частини другої статті 258 ЦК і статтею 37 Закону про пресу.

Для таких випадків застосовуються загальні положення про початок перебігу та наслідки спливу позовної давності. Сплив без поважних причин позовної давності, про застосування якої заявлено стороною у спорі до винесення судом рішення, є підставою для відмови в позові.

24. Задовольняючи позов, суд повинен у резолютивній частині рішення зазначити, чи було порушено особисте немайнове право особи, яка саме інформація визнана недостовірною та порочить гідність, честь чи ділову репутацію позивача, а також вказати на спосіб захисту порушеного особистого немайнового права.

Якщо суд ухвалює рішення про право на відповідь або про спростування поширеної недостовірної інформація, то у судовому рішенні за необхідності суд може викласти текст спростування інформації або зазначити, що спростування має здійснюватися шляхом повідомлення про ухвалене у справі судове рішення, включаючи публікацію його тексту. За загальним правилом, інформація, що порочить особу, має бути спростована

у спосіб, найбільш подібний до способу її поширення (шляхом публікації у пресі, повідомлення по радіо, телебаченню, оголошення на зібранні громадян, зборах трудового колективу, відкриття документа тощо).

У судовому рішенні також має бути зазначено строк, у межах якого відповідь чи спростування повинно бути оприлюднене.

25. Спростування має здійснюватися у такий самий спосіб, у який поширювалася недостовірна інформація. У разі, якщо спростування недостовірної інформації неможливо чи недоцільно здійснити у такий же спосіб, у який вона була поширена, то воно повинно проводитись у спосіб, наблизений (адекватний) до способу поширення, з урахуванням максимальної ефективності спростування та за умови, що таке спростування охопить максимальну кількість осіб, що сприйняли попередньо поширену інформацію.

Крім того, визначаючи спосіб спростування відомостей, суд відповідно до вимог статті 37 Закону про пресу та положень іншого відповідного законодавства може зобов'язати редакцію (видавництво) опублікувати спростування в спеціальній рубриці або на тій самій шпальті й тим самим шрифтом, що й спростовуване повідомлення: у газеті – не пізніше місяця з дня набрання рішенням законної сили, в інших періодичних виданнях – у запланованому найближчому випуску.

При спростуванні відомостей по радіо чи телебаченню суд може вказати органу масової інформації, щоб резолютивна частина судового рішення була зачитана диктором у тій самій передачі або циклі передач і в той самий час – не пізніше місяця з дня набрання судовим рішенням законної сили. Редагування органом масової інформації тексту судового рішення або коментар до нього не допускаються.

У такому ж порядку здійснюється оприлюднення відповіді особи, права якої порушено.

Якщо відповідь та спростування у тому ж засобі масової інформації є неможливими у зв'язку з припиненням його випуску, то така відповідь та спростування можуть бути оприлюднені в іншому засобі масової інформації за рахунок особи, яка поширила недостовірну інформацію.

Звернути увагу судів, що спеціальний порядок спростування недостовірної інформації передбачений для випадків, коли ця інформація набула поширення через документ, який прийняла (видала) юридична особа (частина п'ята статті 277 ЦК). У такому випадку документ, який містить таку недостовірну інформацію, що порочить особисті немайнові права фізичних осіб, має бути відкликаний.

26. Відповідно до статті 19 Конституції України правовий порядок в Україні ґрунтується на засадах, відповідно до яких ніхто не може бути примушений робити те, що не передбачено законодавством. У свою чергу, частина перша статті 34 Конституції України кожному гарантує право на свободу думки і слова, на вільне вираження своїх поглядів і переконань.

Суд не вправі зобов'язувати відповідача вибачатися перед позивачем у тій чи іншій формі, оскільки примусове вибачення як спосіб судового захисту гідності, честі чи ділової репутації за поширення недостовірної інформації не передбачено у статтях 16, 277 ЦК.

Разом із тим не суперечить закону визнання судом мирової угоди, за умовами якої сторони як спосіб захисту гідності, честі фізичної особи, а також ділової репутації фізичної та юридичної особи передбачають вибачення перед потерпілим.

27. Способами захисту гідності, честі чи ділової репутації від поширення недостовірної інформації можуть бути, крім права на відповідь та спростування недостовірної інформації, також і вимоги про відшкодування збитків та моральної шкоди, заподіяної такими порушеннями як фізичній, так і юридичній особі. Зазначені вимоги

розглядаються у відповідності до загальних підстав щодо відповідальності за заподіяння шкоди.

Вирішуючи питання про відшкодування моральної шкоди, судам необхідно враховувати роз'яснення, що містяться в постанові Пленуму Верховного Суду України від 31 березня 1995 року №4 «Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди» (зі змінами, внесеними постановою від 25 травня 2001 року №5).

Крім того, при визначенні розміру моральної шкоди судам слід виходити із засад справедливості, добросовісності та розумності. При цьому визначений розмір грошового відшкодування має бути співмірний із заподіяною шкодою і не повинен призводити до припинення діяльності засобів масової інформації чи іншого обмеження свободи їх діяльності.

Відповідно до пункту 4 частини другої статті 23 ЦК моральна шкода полягає у приниженні честі та гідності фізичної особи, а також ділової репутації фізичної або юридичної особи, тому вимога про відшкодування моральної шкоди може бути заявлена самостійно, якщо, наприклад, редакція засобу масової інформації добровільно опублікувала спростування, яке задовольняє позивача. Ця обставина повинна враховуватися судом при визначенні розміру відшкодування моральної шкоди.

Визначаючи розмір судового збору за вимогу про відшкодування моральної шкоди, судам слід враховувати, що вона оплачується окремо від інших заявлених вимог, а розмір судового збору визначено відповідним законодавством і обмеження його максимального розміру не встановлено.

Позовна давність на вимоги про відшкодування моральної шкоди у даному випадку обчислюється так само, як за вимогами про захист гідності, честі чи ділової репутації.

Процесуальне правонаступництво за вимогою про відшкодування моральної шкоди не допускається.

Разом з тим, відповідно до частини третьої статті 1230 ЦК до спадкоємця переходить право на відшкодування моральної шкоди, яке було присуджено судом спадкодавцеві за його життя.

28. Розглядаючи справи за позовами органів державної влади та місцевого самоврядування, суди мають враховувати положення частини другої статті 49 Закону України «Про інформацію», згідно з якою органи державної влади, органи місцевого самоврядування як позивачі у справах про захист честі, гідності та ділової репутації вправі вимагати по суду лише спростування недостовірної інформації та не мають права вимагати відшкодування моральної (немайнової) шкоди. Проте це не позбавляє посадову особу органу державної влади чи органу місцевого самоврядування права на захист честі, гідності та ділової репутації у суді.

29. У разі, якщо з вимогою про захист гідності, честі чи ділової репутації заявлено також вимогу про відшкодування збитків, завданих внаслідок поширення недостовірної інформації, суд вирішує цю вимогу відповідно до статті 22 ЦК. При цьому судовий збір сплачується згідно з чинним законодавством за ставками, визначеними для вимог майнового характеру.

30. Суди мають використовувати широкі можливості, що надає розгляд справ про захист гідності, честі чи ділової репутації, для підвищення культури спілкування, з'ясувати обставини поширення недостовірної інформації і відповідно до статті 211 ЦПК реагувати окремими ухвалами при встановленні фактів порушення закону.

31. Визнати такою, що втратила чинність, постанову Пленуму Верховного Суду України від 28 вересня 1990 року №7 «Про застосування судами законодавства, що регулює захист честі, гідності і ділової репутації громадян та організацій» (зі змінами, внесеними постановами від 4 червня 1993 року №3, від 31 березня 1995 року №4, від 25 грудня 1996 року №14) та від 3 грудня 1997 року №12).