

ЮРИДИЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ

(назва інституту (факультету))

Кафедра Цивільного права і процесу

ЗАТВЕРДЖУЮ

Зав. кафедри  Світлана ВИШНОВЕЦЬКА

(підпис)

(ПІБ)

« 15 » 11. 2022 р.

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ДО ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ
з дисципліни «Проблеми застосування трудового законодавства»

Розробник д.ю.н., проф. Світлана ВИШНОВЕЦЬКА

(науковий ступінь, вчене звання, П.І.Б. викладача)

Практичне заняття 1.1.

Поняття, складові та принципи правозастосування в трудовому праві

План практичного заняття

1. Загальнотеоретичні аспекти реалізації та дії норм трудового права.
2. Дефекти реалізації норм трудового права.
3. Поняття та принципи правозастосування як особливої форми реалізації норм трудового права.

Загальні рекомендації до теми. Студентам необхідно звернути увагу на те, що при розгляді і вирішенні трудових справ суд може зіткнутися з такою нетиповою ситуацією, коли спірні трудові відносини повністю або частково не врегульовані трудовим законодавством. В такій ситуації виникає питання про встановлення прогалини в праві і її подолання. До складних випадків тлумачення, які зустрічаються в судовій практиці з трудових справ, відноситься також подолання або вирішення судами колізій і конкуренції законів. Студенти повинні знати причини виникнення прогалин і колізій, їх види та способи їх подолання, а також вміти розмежовувати аналогію права і аналогію закону.

Студентам необхідно звернути увагу на те, що традиційний принцип ієрархії, який застосовується до правових норм, які мають різну юридичну силу, в системі джерел трудового права має «особливе галузеве забарвлення». Воно обумовлене його застосуванням у єдності з галузевим принципом заборони погіршувати положення працівників і дозволу покращувати положення працівників порівняно з чинним трудовим законодавством (*in favorem*). Необхідно знати застосування правил *lex specialis* (пріоритет спеціального закону) і *lex posterior* (пріоритет пізнішого за часом прийняття закону).

Студентам необхідно знати істотні особливості оціночних понять, вміти наводити приклади їх тлумачення в судовій практиці.

Методичні вказівки щодо узагальненого аналізу судової практики України у справах зі спорів, що виникають із трудових відносин

Основні положення методики узагальненого аналізу судової практики. Узагальнений аналіз судової практики має за мету повно і всебічно дослідити практику застосування судами відповідних норм законодавства, виявити наявні помилки та недоліки в їх застосуванні. Узагальнений аналіз можливий лише на основі глибокого вивчення законодавства й інших нормативно-правових актів, які стосуються теми узагальнення судової практики.

Обравши певну категорію справ, яка буде виступати конкретною темою узагальнення, необхідно з'ясувати спірні, проблемні питання, які виникають під час розгляду справ цієї категорії, правильність і однаковість застосування судами законодавства при вирішенні справ, виявити

закономірності та характерні тенденції, які складаються у діяльності судів щодо вирішення по суті справ певної категорії, визначити помилки, допущені при розгляді справ та виявлені при перегляді судових рішень в апеляційному та касаційному порядку.

При проведенні узагальнення досліджується, насамперед, те, як суди застосовують законодавство на практиці. Для цього відбираються та вивчаються аналогічні справи, що дозволяє виявити як правильне застосування конкретних правових норм при розгляді справ, так і наявні помилки й недоліки. Окремо має бути викладено всі випадки неоднакового підходу до вирішення того або іншого питання застосування правової норми.

Кількість відібраних для вивчення справ має бути не менше 5, загальна кількість сторінок узагальненого аналізу – не менше 10.

Модель правового аналізу обов'язково повинна включати чотири стадії: 1) формулювання правової проблеми у прив'язці до фактичних обставин; 2) пошук і формулювання правової норми, що підлягає застосуванню; 3) безпосередньо застосування правової норми; 4) висновки за результатами правового аналізу.

Практичні завдання

1. Підготуйте доповіді (реферати) на теми: «Принцип добросовісності («bona fides») у трудовому праві», «Зловживання правом суб'єктами трудових правовідносин», «Аналогія права і аналогія закону як способи подолання судами прогалин у трудовому праві».

2. Проаналізуйте судові рішення Суду ЄС, ЄСПЛ та судову практику України щодо застосування принципів добросовісності, розумності, справедливості та пропорційності при вирішенні трудових спорів.

3. Наведіть конкретні приклади подолання або вирішення судами колізій і конкуренції законів під час вирішення трудових спорів.

4. Проаналізуйте судові рішення щодо тлумачення оціночних понять.

Питання для контролю

1. У чому полягає проблема застосування оціночних понять у трудовому праві? Проаналізуйте судові рішення щодо тлумачення оціночних понять.

2. У чому полягають колізії норм трудового права? Наведіть конкретні приклади подолання або вирішення судами колізій і конкуренції законів під час вирішення трудових спорів.

3. Назвіть способи вирішення юридичних колізій.

4. Назвіть види тлумачення в судовій практиці у трудових справах.

5. Назвіть способи подолання прогалин у трудовому праві.

6. Проаналізуйте судові рішення Суду ЄС, ЄСПЛ та судову практику України щодо застосування принципів добросовісності, розумності, справедливості та пропорційності при вирішенні трудових спорів.

7. Наведіть приклади зловживання правом у трудових правовідносинах із боку працівника і з боку роботодавця.

8. У чому полягають темпоральні межі дії (юридичної сили) правових позицій ВСУ?

9. У чому полягає динамічне тлумачення норм трудового законодавства як виняткова функція Верховного Суду та Конституційного Суду України? Наведіть приклади такого тлумачення.

10. У чому полягає принцип незворотності дії в часі законів та інших нормативно-правових актів?

Джерела: [1]; [4]; [5]; [6]; [7]; [8]; [12]; [14]; [15]; [18]; [28]; [31]; [39]; [41].

Практичне заняття 2.1.

Сфера дії норм трудового права в умовах ХХІ ст.

План практичного заняття

1. Місце трудового права в регулюванні відносин державної служби та державної служби особливого характеру.

2. Особливості правового регулювання праці у політичній сфері.

3. Правове регулювання праці суддів та прокурорів.

4. Співвідношення цивільного і трудового права у питаннях регулювання праці. Встановлення факту трудових відносин.

5. Особливості регулювання праці засуджених до позбавлення волі.

Загальні рекомендації до теми. Трудове право потрібно вміти відмежовувати від суміжних галузей права. Студентам слід мати на увазі, що питання про відмежування трудового права від інших галузей права належить до таких, що мають особливе значення для забезпечення ефективного правового регулювання. Термін «відмежування», з одного боку, передбачає визначення відмінності трудового права від інших галузей права, а з другого – встановлення певної подібності та взаємозалежності впливу на трудові відносини або інші відносини норм різної галузевої належності. Для визначення ролі кожної із галузей права у взаємодії (яка первинна, а яка похідна; яка основна, а яка додаткова) при регулюванні трудових відносин треба визначити: мета якої галузі досягається у першу чергу.

Студентам необхідно охарактеризувати специфічні риси трудових відносин, їх відмінності від цивільних відносин, пов'язаних з працею.

Визначення предмета трудового права має особливе значення, адже тільки окресливши коло суспільних відносин, які в даний час становлять предмет, можна встановити сферу застосування трудового законодавства. Студенти повинні ознайомитися з різними точками зору про «широку» і «вузьку» сфери трудового права.

Практичні завдання

1. Проаналізуйте судову практику щодо встановлення факту існування трудових відносин (перекваліфікації відносин із цивільно-правових у трудові).

2. Проаналізуйте ЗУ «Про державну службу» та визначте підстави виникнення трудових правовідносин з особами, що претендують на зайняття посад 3–7 категорій. Дайте їм правову характеристику. Відповідь обґрунтуйте.

3. Підготуйте доповідь (реферат) на тему: «Проблема субсидіарного застосування до трудових відносин норм інших галузей права та субсидіарного застосування норм трудового права до відносин інших галузей права», «Проблема співвідношення норм трудового та адміністративного права».

Питання для контролю

1. Вкажіть проблемні питання сфери дії сучасного трудового права.

2. Як вирішується проблема співвідношення норм трудового та адміністративного права?

3. Проаналізуйте Закон України «Про державну службу» та визначте підстави виникнення трудових правовідносин з особами, що претендують на зайняття посад 3–7 категорій. Дайте їм правову характеристику.

4. У чому полягають особливості правового регулювання праці державних службовців в умовах воєнного стану?

5. Проаналізуйте судову практику щодо встановлення факту існування трудових відносин (перекваліфікації відносин із цивільно-правових у трудові).

6. Поясніть у чому полягає проблема субсидіарного застосування до трудових відносин норм інших галузей права та субсидіарного застосування норм трудового права до відносин інших галузей права.

7. Чи поширюються норми трудового права на членів ради директорів?

Джерела: [5]; [2]; [6]; [7]; [10]; [11]; [22]; [13]; [17]; [29]; [33].

Практичне заняття 3.1. Проблеми застосування законодавства про працю, що регулює укладення трудового договору

План практичного заняття

1. Проблемні аспекти укладення строкових трудових договорів.

2. Проблемні аспекти укладення контрактної форми трудового договору.

3. Проблема необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу, а також обмеження прав чи встановлення переваг при укладенні трудового договору.

4. Проблема обмеження спільної роботи на одному і тому ж підприємстві, в установі, організації осіб, які є близькими родичами чи свояками.

Загальні рекомендації до теми. Студентам необхідно звернути увагу на те, що трудовий договір – основна організаційно-правова форма трудових відносин. Трудовий договір є центральним інститутом трудового права, і його визначення надається законодавцем безпосередньо в тексті закону. Студенти повинні знати визначення поняття трудового договору та вміти характеризувати його сторони. Змістом трудового договору є сукупність умов, що встановлюють взаємні права та обов'язки його сторін. Студенти повинні знати ці умови, їх класифікацію та вміти характеризувати кожен з них.

Студенти повинні взяти до уваги, що строк є одним із критеріїв диференціації трудових договорів. Існує два види трудових договорів залежно від строку та три види строкових договорів. Студенти повинні знати особливості трудового договору, укладеного із сезонними працівниками, з тимчасовими працівниками, особливості контракту, що таке сумісництво і як воно регулюється законодавством України, його відмінність від суміщення професій. Особливу увагу студенти повинні приділити гнучким (нестандартним, атиповим) формам зайнятості, тобто такій організації правовідносин, за якої працівник виконує роботу не за трудовим договором з невизначеним строком, іншої тривалості робочого часу, ніж повний робочий час, з особливим режимом робочого часу або на робочому місці, віддаленому від його місця роботи. Студенти повинні знати ознаки дистанційної роботи, її співвідношення з надомною роботою.

Практичні завдання

1. Проаналізуйте судові рішення Суду ЄС, ЄСПЛ та судову практику України щодо дискримінації працівників за віком, за станом здоров'я та іншими антидискримінаційними ознаками у сфері зайнятості та працевлаштування.

2. Підготуйте доповіді (реферати) на теми: «Юридична природа трудового договору: традиційні та новочасні підходи», «Трудовий контракт як ефективний інструмент регулювання відносин у сфері праці: актуальна практика Верховного Суду», «Правове регулювання дистанційної та надомної роботи», «Нові види договорів у сфері праці: гіг-контракти, трудові договори з нефіксованим робочим часом», «Трудові відносини на цифрових платформах: складнощі унормування та проблеми правозастосування».

Питання для контролю

1. Проаналізуйте судові рішення Суду ЄС, ЄСПЛ та судову практику України щодо дискримінації працівників за віком, за станом здоров'я та іншими антидискримінаційними ознаками у сфері зайнятості та працевлаштування.

2. Проаналізуйте традиційні та новочасні підходи щодо юридичної природи трудового договору.

3. Проаналізуйте актуальну практику Верховного Суду щодо трудового контракту як ефективного інструменту регулювання відносин у сфері праці.

4. Розкрийте порядок укладення трудового договору.
5. Який порядок оформлення прийняття на роботу?
6. Назвіть гарантії при укладенні трудового договору.
7. У чому полягають проблеми строкового трудового договору?
8. Поясніть право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу.

9. Чи підлягають застосуванню для регулювання суспільних відносин, які виникають у зв'язку з укладенням трудового договору (контракту) положення Цивільного кодексу України щодо умов дійсності правочину та правових наслідків недійсності правочину?

10. Чи юридично пов'язані між собою трудові договори при внутрішньому сумісництві (за основною посадою і за посадою за сумісництвом)?

Джерела: [5]; [6]; [8]; [9]; [10]; [11]; [17]; [26]; [27]; [33]; [36]; [40]; [41]; [42].

Практичне заняття 3.2. Проблеми застосування законодавства про працю, що регулює зміну трудового договору

План практичного заняття

1. Зміна істотних умов праці та зміна умов трудового договору: поняття, порядок здійснення, правові наслідки.
2. Поняття, види та порядок переведення працівників на іншу роботу.
3. Правові проблеми визначення підстав призупинення трудового договору.

Загальні рекомендації до теми. Слід звернути увагу на те, що зміну істотних умов праці як самостійну правову форму зміни змісту трудового договору (поряд із переведенням і переміщенням) було введено в трудове законодавство України у 1988 році у зв'язку з перебудовою управління економікою. Студенти повинні знати, що в процесі виконання роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією або посадою допускається зміна істотних умов праці, якщо це викликано змінами в організації виробництва і праці. Якщо ж зміну істотних умов праці працівника запроваджено роботодавцем не у зв'язку із зазначеними причинами, то з урахуванням конкретних обставин вона має бути визнана неправомірною, а на роботодавця повинен бути покладений обов'язок відновити колишні умови праці.

Студентам необхідно звернути увагу на те, що основними способами зміни трудового договору є переведення, переміщення, які розрізняються ступенем зміни трудової функції, необхідністю отримання згоди працівника тощо. Варто запам'ятати, що не є переведенням (а тому не вимагає згоди працівника) зміна відомчої підпорядкованості підприємства, зміна форми власності або форм господарської діяльності, якщо при цьому збереглися характер виконуваної роботи, розмір оплати праці та інші істотні умови

праці. Не є також переведенням продовження роботи на підприємстві, в установі, організації при зміні найменування посади для приведення її у відповідність із фактично виконуваною роботою або із введенням нової номенклатури посад.

Практичне завдання

1. Підготуйте доповідь (реферат) на одну із тем: «Зміни в організації виробництва і праці як підстава для зміни істотних умов праці», «Правові проблеми визначення підстав призупинення індивідуальних трудових відносин», «Правове регулювання виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника та розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт», «Призупинення дії трудового договору в умовах воєнного стану: теоретичні та практичні проблеми», «Проблема відсторонення від роботи у зв'язку із відмовою або ухиленням від профілактичних щеплень проти COVID-19», «Медичні огляди працівників: питання судової практики».

Питання для контролю

1. Поясніть співвідношення понять «зміна умов трудового договору» та «зміна істотних умов праці».

2. Поясніть співвідношення принципу свободи праці та інституту тимчасового переведення на іншу роботу без згоди працівника.

3. Чи вправі роботодавець вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором за відсутності згоди працівника?

4. Які настають наслідки у разі, якщо істотні умови праці не можуть бути збережені, а працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах?

5. У яких випадках працівник має право вимагати переведення на іншу роботу?

6. Як оформляється відсторонення працівника від роботи? Як бути, якщо працівник у цей час перебуває на лікарняному?

7. Чи можна працівника відсторонити від роботи на підставі відмови його від виконання розпорядження роботодавця?

8. Чи створює перебування двоюрідних братів і сестер у підпорядкуванні особи щодо такої особи конфлікт інтересів та чи є підставою для її переведення на нижчу посаду?

Джерела: [5]; [6]; [8]; [9]; [10]; [11]; [17]; [24]; [26]; [27]; [33]; [36]; [40]; [41]; [42]; [44].

Практичне заняття 3.3. Проблеми застосування законодавства про працю, що регулює припинення трудового договору

План практичного заняття

1. Припинення трудового договору за угодою сторін.

2. Припинення трудового договору у зв'язку із закінченням строку його дії.
3. Припинення трудового договору з підстав, передбачених контрактом.
4. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника.
5. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.

Загальні рекомендації до теми. студентам необхідно усвідомити, що підставами припинення трудового договору є дії/події, передбачені законодавством. Студенти повинні вміти характеризувати процедуру розірвання трудового договору з ініціативи працівника, з ініціативи роботодавця, за згодою сторін, з ініціативи третіх осіб. Слід запам'ятати, що розірвання трудового договору за певними підставами, передбаченими законодавством, може бути проведено лише за попередньою згодою виборного органу первинної профспілкової організації, членом якої є працівник. Студенти повинні знати, що при припиненні трудового договору виплачується вихідна допомога, але право працівника на її отримання залежить від підстав припинення. Необхідно звернути увагу на те, що процедура припинення трудового договору визначається підставою припинення. Студенти повинні знати підстави дисциплінарного звільнення, спеціальні підстави припинення трудового договору.

Практичне завдання

1. Підготуйте доповідь (реферат) на одну із тем: «Особливості звільнення за прогул в умовах воєнного стану», «Особливості звільнення працівників за п. 8-3 статті 36 КЗпП України (відсутність працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль)», «Переважне право на залишення на роботі працівника, посада якого підлягає скороченню».

Питання для контролю

1. Поясніть відмежування припинення трудового договору від суміжних правових явищ.
2. Поясніть як впливає на припинення трудового договору припинення повноважень посадових осіб.
3. Розкрийте особливості звільнення з підстав, передбачених трудовим контрактом.
4. Як відбувається звільнення одноосібного керівника господарського товариства, єдиний учасник якого помер?
5. Чи можливе укладення угоди про припинення трудового договору мовчанням або конклюдентними діями?
6. Протягом якого строку діє переважне право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу?
7. Чи тотожне переважне право на залишення на роботі переважному праву на працевлаштування на нову посаду в новостворених підрозділах?

8. Чи належить до компетенції суду питання доцільності скорочення чисельності або штату працівників?

9. Що може бути доказами більш високої продуктивності праці під час застосування ст. 42 КЗпП України?

10. Чи можливе звільнення вагітних жінок у зв'язку із закінченням строку трудового договору?

Джерела: [2]; [5]; [6]; [8]; [9]; [10]; [11]; [17]; [24]; [26]; [27]; [30]; [33]; [36]; [40]; [41]; [42]; [44]; [46].

Практичне заняття 4.1. Проблеми застосування законодавства про оплату праці

План практичного заняття

1. Допустимі межі поняття «заробітна плата» під час правозастосування: проблема єдності судової практики.

2. Спори, пов'язані із затримкою розрахунку при звільненні.

3. Спори про стягнення компенсацій та інших видів відшкодування, що входять до структури заробітної плати.

Загальні рекомендації до теми. Студенти повинні зрозуміти, що форма заробітної плати – матеріальний вираз винагороди, на яку працівник має право при виконанні своїх трудових обов'язків. Студенти повинні знати порядок виплати заробітної плати працівників підприємств на території України. Необхідно звернути увагу на те, що розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства, установи, організації і максимальним розміром не обмежується. Студенти повинні вміти характеризувати правові засоби, які застосовуються для збереження розміру заробітної плати, такі як: індексація, компенсація, обмеження відрахувань, виплата середнього заробітку.

Студентам необхідно звернути увагу на те, що гарантійні виплати – виплати, які провадяться для повного або часткового збереження середнього заробітку працівників за час, коли вони з поважних причин звільняються від виконання трудової функції за трудовим договором (режим «невиконання трудової функції»); компенсаційні виплати (компенсаційні надбавки, амортизаційні виплати) – виплати, на які працівник має право для покриття витрат, понесених у зв'язку з трудовою діяльністю (режим «праця понад трудову функцію»); доплати – грошові суми, які додаються до тарифних ставок (відрядних розцінок, посадових окладів) та на отримання яких працівник має право через вплив несприятливих факторів праці (режим «неможливість виконання норми праці»); надбавки – грошові суми, які додаються до тарифних ставок (відрядних розцінок, посадових окладів) та на отримання яких працівник має право при збільшенні (витрат робочої сили)

зусиль для виконання (перевиконання) норм праці (режим «понад норму праці»).

Студенти повинні звернути увагу на те, що основне поточне преміювання організується за певними системами, елементами яких є: умова преміювання; показник преміювання; показник зменшення премії, показники збільшення премії, показник позбавлення права на премію, суб'єкт преміювання тощо.

Практичне завдання

1. Підготуйте доповідь (реферат) на одну із тем: «Оплата праці в умовах воєнного стану», «Правова природа премії».

Питання для контролю

1. Охарактеризуйте основні системи оплати праці.
2. Чи є подібною правова природа середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні та середнього заробітку за час вимушеного прогулу?

3. Чи можливе стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні на підставі статей 116, 117 КЗпП України у випадку, якщо звільнення було визнано в судовому порядку незаконним та працівника поновлено на роботі?

4. Чи є середній заробіток під час вимушеного прогулу заробітною платою у розумінні статті 94 КЗпП України? Чи вважається він державною гарантією, встановленою законодавством, право на отримання якої виникло у працівника, який був незаконно позбавлений можливості виконувати свою роботу з незалежних від нього причин, та на стягнення якої відповідно до Рішення Конституційного Суду України від 15 жовтня 2013 року № 8-рп/2013 у справі № 1-13/2013 працівник не обмежується строком звернення до суду?

5. Чи можна розуміти зміст частини другої статті 235 КЗпП України як такий, що зобов'язує орган, у тому числі й суд, ухвалити рішення про стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу в разі поновлення на роботі незаконно звільненого працівника незалежно від наявності позовної вимоги саме про стягнення середнього заробітку?

6. Як оплачується робота у вихідний день в умовах воєнного стану?

Джерела: [5]; [6]; [8]; [10]; [11]; [12]; [17]; [21]; [26]; [27]; [33]; [34]; [42].

Практичне заняття 5.1. Проблеми застосування законодавства, що регулює юридичну відповідальність у трудовому праві

План практичного заняття

1. Актуальні питання практики притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності за трудовим законодавством України.

2. Актуальні проблеми теорії та практики застосування законодавства, що регулює матеріальну відповідальність працівників та роботодавців.

Загальні рекомендації до теми. Студентам необхідно запам'ятати, що в трудовому законодавстві встановлені два види дисциплінарної відповідальності: загальна і спеціальна. Загальна дисциплінарна відповідальність передбачається КЗпП України, правилами внутрішнього трудового розпорядку для всіх працівників, крім тих, на кого поширюється спеціальна дисциплінарна відповідальність. Спеціальна дисциплінарна відповідальність встановлюється для окремих категорій працівників у законодавстві або відомчих актах (статутами й положеннями про дисципліну). Студенти повинні знати, у чому полягає відмінність спеціальної дисциплінарної відповідальності від загальної.

Студенти повинні знати, які стягнення й заходи впливу передбачені законодавством про працю, хто має право застосовувати дисциплінарні санкції, який порядок встановлено для звільнення працівників, які обіймають виборні посади, в які строки може бути накладене дисциплінарне стягнення, який порядок застосування дисциплінарних стягнень встановлено законодавством.

Студенти повинні знати, в якому порядку можна оскаржити накладення дисциплінарного стягнення, в якому порядку знімаються дисциплінарні стягнення.

Студентам необхідно звернути увагу на те, що матеріальна відповідальність працівників за трудовим правом є одним із видів юридичної відповідальності, що полягає в їхньому обов'язку відшкодувати в установлених законом розмірі й порядку шкоду, заподіяну з їх вини тому роботодавцеві, з яким вони перебувають у трудових правовідносинах. Студенти повинні знати, у чому полягає відмінність матеріальної відповідальності за трудовим правом від цивільно-правової відповідальності.

Студентам необхідно звернути увагу на те, що підставою настання матеріальної відповідальності працівників є трудове майнове правопорушення, тобто невиконання або неналежне виконання покладених на працівника обов'язків, у результаті чого й було заподіяно матеріальну шкоду. Студенти повинні знати умови, викладені у ст. 130 КЗпП України, за наявності яких настає матеріальна відповідальність працівників.

Студентам необхідно знати, що роботодавець зобов'язаний створити працівникам умови, необхідні для нормальної роботи і забезпечення повного збереження дорученого їм майна. Роботодавець несе матеріальну відповідальність, у т.ч. відшкодовує працівнику моральну шкоду в разі, якщо порушення його законних прав призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя.

Студентам необхідно звернути увагу на те, що чинне законодавство про працю передбачає два види матеріальної відповідальності працівників – обмежену і повну. Студенти повинні знати, що залежно від форми організації

праці трудове законодавство розрізняє індивідуальну матеріальну відповідальність і колективну (бригадну) матеріальну відповідальність. Студенти повинні знати, в яких випадках можлива колективна (бригадна) матеріальна відповідальність.

Студентам необхідно звернути увагу на те, що основним видом є обмежена матеріальна відповідальність, яка полягає в тому, що на працівника може бути покладений обов'язок відшкодувати шкоду в межах, але не більше місячного заробітку. Студенти повинні знати, в яких випадках настає обмежена матеріальна відповідальність.

Студентам необхідно звернути увагу на те, що повна матеріальна відповідальність означає, що шкода підлягає відшкодуванню в повному обсязі. Студенти повинні знати, в яких випадках передбачена повна матеріальна відповідальність.

Практичне завдання

1. Підготуйте доповідь (реферат) на одну із тем: «Підпорядкування внутрішньому трудовому розпорядку як ознака трудових правовідносин», «Теоретичні та практичні проблеми розробки та прийняття Правил внутрішнього трудового розпорядку», «Заохочення за успіхи в роботі: поняття, види, проблеми правового регулювання, «Проблеми правового регулювання спеціальної дисциплінарної відповідальності».

Питання для контролю

1. У чому полягає відмінність дисциплінарної відповідальності працівників від інших видів відповідальності?
2. Ким затверджуються Правила внутрішнього трудового розпорядку?
3. Хто може бути суб'єктом матеріальної відповідальності за трудовим законодавством?
4. Що є підставою настання матеріальної відповідальності працівників?
5. На кого може бути покладена відповідальність за не одержаний підприємством, установою, організацією прибуток?
6. Коли може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність?
7. У якому випадку не допускається зменшення розміру покриття шкоди?
8. Який порядок накладання і зняття дисциплінарного стягнення?
9. Що розуміють під матеріальною відповідальністю в трудовому праві і в чому її відмінність від цивільно-правової?
10. У чому полягає відмінність між матеріальною та дисциплінарною відповідальністю?
11. Які підстави застосування до працівника дисциплінарної відповідальності у вигляді звільнення?
12. З ким і за наявності яких умов може укладатися договір про повну матеріальну відповідальність?

13. Чи можна вважати неможливість виконання працівником дистанційної роботи у зв'язку з відсутністю відповідних комунікацій в умовах воєнного часу як порушення трудової дисципліни?

14. Якими факторами необхідно керуватися роботодавцям під час застосування відеоспостереження на робочому місці?

15. На кого покладається обов'язок із відшкодування шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації у зв'язку з оплатою незаконно звільненому чи незаконно переведеному працівникові часу вимушеного прогулу або часу виконання нижчеоплачуваної роботи? Чи впливає на відповідальність у цих випадках форма вини?

Джерела: [5]; [6]; [8]; [10]; [12]; [13]; [16]; [17]; [19]; [20]; [22]; [23]; [28]; [30]; [32]; [33]; [35]; [36]; [37]; [38]; [42].

Практичне заняття 6.1. Проблеми застосування норм процесуального права при вирішенні трудових спорів

План практичного заняття

1. Юрисдикція трудових спорів.
2. Цивільна юрисдикція трудових спорів.
3. Адміністративна юрисдикція трудових спорів.
4. Господарська юрисдикція трудових спорів.

Загальні рекомендації до теми.

Питання для контролю

1. Назвіть переваги та недоліки неюрисдикційної форми захисту трудових прав.

2. За який строк працівникові, який був звільнений без законної підстави, виплачується середній заробіток за рішенням органу, який розглядає трудовий спір?

3. У який строк підлягає виконанню рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника, прийняте органом, який розглядає трудовий спір?

4. За яких умов допускається поворот виконання скасованого судового рішення про стягнення заробітної плати чи інших виплат, що випливають із трудових правовідносин?

5. Поясніть значення принципу процесуальної рівності сторін.

6. Чи передбачена можливість судового порядку розгляду колективних трудових спорів (конфліктів) процесуальним законодавством?

7. З якою метою встановлюється строк звернення до суду з точки зору принципу правової визначеності?

8. Який порядок обчислення строків звернення до адміністративного суду у справах, пов'язаних із виплатою всіх складових заробітної плати, у тому числі оплати праці особам, які проходять публічну службу?

9. Чи підлягає судовому розгляду питання встановлення факту наявності трудового стажу? Чи можуть у порядку цивільного судочинства розглядатись заяви про встановлення фактів трудового стажу?

Джерела: [3]; [4]; [8]; [25]; [31]; [36]; [43].

Рекомендована література

1. Андріїв В. М. Юридичний механізм забезпечення трудових прав працівників. Чернігів: Чернігівський державний інститут права, соціальних технологій та праці, 2011. 301 с.
2. Бабенко Е. В. Захист трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин (у тому числі при банкрутстві): монографія. Харків: Панов, 2019. 400 с.
3. Бурак В. Я. Правовий механізм захисту трудових прав та законних інтересів працівників: монографія. Львів: Львівський національний університет імені Івана Франка, 2021. 440 с.
4. Вавженчук С. Я. Охорона та захист трудових прав працівників: підручник. 3-тє вид., перероб. і допов. Харків: Право, 2021. 592 с.
5. Венедіктов В. С. Сучасні проблеми трудового права України: навч. посібник для магістрів та аспірантів (напрямок підготовки 081 «Право»). Харків: Право, 2018. 294 с.
6. Вишновецька С. В. Проблеми трудового права: курс лекцій. Київ: «Видавництво Людмила», 2018. 316 с.
7. Гетьманцева Н. Д. Особливості правового регулювання трудових відносин: монографія. Чернівці: Технодрук, 2015. 592 с.
8. Застосування законодавства про працю: суд. ріш. Верхов. Суду України (2001–2010), роз'яснення суд. практики / Верхов. Суд України / за заг. ред. А. Г. Яреми. Київ: Юрінком Інтер, 2012. 752 с.
9. Коваленко О. О. Свобода волі працівника і роботодавця та її вплив на укладання, зміну та припинення трудового договору: монографія. Харків : ХНАДУ, 2015. 348 с.
10. Кодекс законів про працю України: Закон від 10.12.1971 р. № 322–VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
11. Коментар Мінекономіки до Закону України від 15 березня 2022 р. № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». URL: <https://www.me.gov.ua>
12. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96- ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
13. Коротких А. Ю. Юридична відповідальність державних службовців за трудовим законодавством України: теорія, практика, проблеми: монографія. Харків: Константа. 2019. 420 с.
14. Костюченко О. Є. Реалізація соціального призначення трудового права в Україні: монографія. Харків: Право, 2018. 392 с.

- 15.Купіна Л. Ф. Ефективність норм трудового права: теоретичний, нормативний та праксеологічний аспекти: монографія. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2021. 450 с.
- 16.Луцюк П. С. Сучасна парадигма юридичної відповідальності у трудовому праві України: монографія. Харків: ТОВ «У справі», 2017. 502 с.
- 17.Науково-практичний коментар до законодавства про працю / В. Г. Ротань, І. В. Зуб, Б. С. Стичинський. 6-те вид., доп. і перероб. Київ: А.С.К., 2006. 976 с.
- 18.Обушенко Н. М. Правозастосування та його місце в трудовому праві: монографія. Дніпропетровськ: Дніпр. держ. ун-т внутр. справ, 2016. 160 с.
- 19.Падалка А. О. Правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку в Україні: монографія. Харків: Константа. 2018. 444 с.
- 20.Перелік робіт, при виконанні яких може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність, умови її застосування і Типовий договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність: затверджено наказом Міністерства праці України № 43 від 12 травня 1996 р.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0286-96#Text>
- 21.Пижова М. Юридичні гарантії реалізації права працівників на справедливу оплату праці: монографія. Київ: Вид-во «Наукова столиця», 2021. 376 с.
- 22.Подорожній Є. Ю. Проблеми теорії та практики юридичної відповідальності у трудовому праві України: монографія. Харків: Панов, 2016. 394 с.
- 23.Порядок визначення розміру збитків від розкрадання, нестачі, знищення (псування) матеріальних цінностей: затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 22.01.96 № 116. *URL:* <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/116-96-%D0%BF#Text>
- 24.Прилипко С. М., Ярошенко О. М., Величко Л. Ю. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку змін в організації виробництва і праці: проблеми теорії та практики: монографія. Харків: ФІНН, 2011. 232 с.
- 25.Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини: Закон України від 23.02.2006 № 3477-IV. *URL:* <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3477-15#Text>.
- 26.Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 01.07.2022 № 2352-IX. *URL:* <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text>.
- 27.Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників: Закон України від 12.05.2022 № 2253-IX. *URL:* <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2253-20#Text>.

28. Про декларування законодавства України: Закон України від 21.04.2022 № 2215-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2215-20#Text>.
29. Про державну службу: Закон України від 10 грудня 2015 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>
30. Про запобігання корупції: Закон України від 14 жовтня 2014 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text>
31. Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя: постанова Пленуму Верховного Суду України від 01.11.1996 р. № 9. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-96#Text>
32. Про затвердження переліку посад і робіт, які заміщаються або виконуються працівниками, з якими підприємством, установою, організацією можуть укладатися письмові договори про повну матеріальну відповідальність за незабезпечення збереження цінностей, переданих їм для зберігання, обробки, продажу (відпуску), перевезення або застосування в процесі виробництва, а також типового договору про повну індивідуальну матеріальну відповідальність: постанова Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС від 28 груд. 1977 р. № 447/24. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0447400-77>.
33. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
34. Про практику застосування судами законодавства про оплату праці: постанова Пленуму Верховного Суду України від 24.12.1999 р. № 13. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0013700-99#Text>
35. Про практику застосування судами законодавства, що регулює матеріальну відповідальність працівників за шкоду, заподіяну роботодавцю: Узагальнення пленуму Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 11.12.2015 р. URL: <https://zakon.osmark.com.ua>
36. Про практику розгляду судами трудових спорів: постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9. Постанови Пленуму Верховного Суду України у цивільних справах. 3-є вид., змін. і доп. Київ: Видавничий дім «Скіф», 2008. С. 147–164.
37. Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками: постанова Пленуму Верховного Суду України від 29 грудня 1992 р. № 14. Постанови Пленуму Верховного Суду України у цивільних справах. 3-є вид., змін. і доп. Київ: Видавничий дім «Скіф», 2008. С. 165–175.
38. Про узагальнення практики застосування судами законодавства, що регулює матеріальну відповідальність працівників за шкоду, заподіяну роботодавцю: постанова Пленуму ВССУ від 11.12.2015 р. № 12. *Часопис цивільного і кримінального судочинства*: науково-практичний юридичний журнал. 2016. № 2 (29). С. 7–74.

39. Сидоренко А. С. Зловживання правом суб'єктами трудових правовідносин: теоретико-практичне дослідження: монографія. Харків: Право, 2014. 200 с.
40. Сільченко С. О. Строковий трудовий договір за законодавством України: поняття, види, умови укладення, зміни та припинення: монографія. Харків: Золоті сторінки, 2005. 204 с.
41. Сімутіна Я. В. Юридичні факти в механізмі правового регулювання трудових відносин: монографія. Київ: Ніка-Центр, 2018. 436 с.
42. Сіньова Л. М., Кузьменко Г. В., Погорелова О. С. Особливості регулювання трудових правовідносин керівних працівників: навч. посібник для студентів юридичного факультету. Київ: ФОП Маслаков, 2020. 210 с.
43. Судова практика та її значення для регулювання відносин у сфері праці: монографія / П. І. Жигалкін, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. Харків: Вид-во ПП «ФІНН», 2008. 544 с.
44. Теоретико-прикладні проблеми захисту прав працівників при розірванні трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку змін в організації виробництва і праці / Ю. М. Бурнягіна, М. О. Кабаченко, О. Є. Луценко та ін.; за наук. ред. О. М. Ярошенка. Харків: Юрайт, 2014. 288 с.
45. Хуторян Н. М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин. Київ: Інститут держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2002. 264 с.
46. Яковлев О. А. Припинення трудових правовідносин з незалежних від волі їх сторін підстав: актуальні проблеми теорії та практики: монографія. Харків: Право, 2017. 200 с.