

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ДНІПРОПЕТРОВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ

НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ ПРАВА ТА ІННОВАЦІЙНОЇ
ОСВІТИ

КАФЕДРА ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВИХ ДИСЦИПЛІН

ПЛАНІ СЕМІНАРСЬКИХ (ПРАКТИЧНИХ) ЗАНЯТЬ НАВЧАЛЬНОЇ
ДИСЦИПЛІНИ

«АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ОХОРОНИ І ЗАХИСТУ СОЦІАЛЬНО-
ТРУДОВИХ ПРАВ»

Рівень вищої освіти **другий (магістерський)**

Галузь знань **08 «Право»**

Спеціальність **081 «Право»**

Освітня програма **«Право (поліцейські)»**


Статус навчальної дисципліни **обов'язкова**

Мова навчання **українська**

у 2023-2024 навчальному році

Плани семінарських (практичних)
занять обговорені та схвалені на
засіданні кафедри цивільного права
та процесу факультету підготовки
фахівців для підрозділів
кримінальної поліції, протокол від
29.08.2023 № 29

Завідувач кафедри

 **Кристина РЕЗВОРОВИЧ**

Дніпро – 2023

Актуальні проблеми охорони та захисту соціально-трудо­вих спорів // Плани семінарських (практичних) занять навчальної дисципліни. Дніпро: Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ, 2023. – 36 с.

РОЗРОБНИК/РОЗРОБНИКИ:

1. **Кристина РЕЗВОРОВИЧ** – завідувач кафедри цивільного права та процесу ФПФПКП Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ, Кандидат юридичних наук;
2. **Аліна Ділігул** – доцент кафедри цивільного права та процесу ФПФПКП Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ, кандидат юридичних наук.

ТЕМА 1. Сучасний правовий механізм охорони та захисту соціально-трудових прав. Трудові правовідносини.

Семінарське заняття – 2 години

План:

1. Поняття охорони і захисту соціально-трудових прав працівників.
2. Система охоронних трудових правовідносин.
3. Міжнародні договори як джерела трудового права. Конвенції МОП як джерела трудового права.
4. Поняття та особливості індивідуальних трудових відносин. Види трудових відносин.
5. Об'єкти охоронних трудових правовідносин.
6. Суб'єкти охоронних трудових правовідносин.
7. Підстави виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин.
8. Особливості правового регулювання трудових правовідносин у проєктах трудового кодексу

Основні поняття, терміни та категорії, що підлягають засвоєнню:

галузь права, актуальні проблеми охорони і захисту соціально-трудових прав, галузь трудового права, предмет трудового права, методи правового регулювання охоронних трудових правовідносин, принципи охоронних трудових правовідносин, система трудового права, джерела трудового права, нормативно-правові акти, нормативно-правовий договір, локальні акти, колективний договір, роботодавець, працівник, єдність та диференціація, роботодавець, найманий працівник, професійна спілка, трудовий колектив, трудова правосуб'єктність, гарантії діяльності профспілок, колективний договір, сторони колективного договору, угода з соціально-економічних питань, колективні переговори.

Практичне заняття – 2 години

План:

1. Поняття охорони і захисту соціально-трудових прав працівників.
2. Система охоронних трудових правовідносин.
3. Міжнародні договори як джерела трудового права. Конвенції МОП як джерела трудового права.
4. Поняття та особливості індивідуальних трудових відносин. Види трудових відносин.
5. Об'єкти охоронних трудових правовідносин.
6. Суб'єкти охоронних трудових правовідносин.
7. Підстави виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин.
8. Особливості правового регулювання трудових правовідносин у проєктах трудового кодексу.

Уміння, які мають бути вироблені, та навички, які мають бути напрацьовані під час заняття: розкрити особливості трудового права як самостійної галузі права; розкрити особливості предмета, метода та принципів трудового права; кваліфікувати певні відносини як трудові та відмежовувати їх від інших правовідносин; розкрити особливості джерел трудового права; орієнтуватись у системі джерел трудового права; визначати сферу дії норм трудового права.

Завдання для виконання:

ЗАДАЧА №1

Мер м. Дніпра видав розпорядження, яким встановлюється додатковий вид дисциплінарного стягнення до визначених КЗпП. Так працівникам муніципальних підприємств і установ, що допустили повторне грубе порушення трудової дисципліни протягом календарного року, оголошується догана з попередженням про звільнення.

Чи відноситься регулювання трудових відносин органами і посадовцями місцевого самоврядування до державного регулювання трудових відносин?

Чи мав право мер встановлювати додаткові види дисциплінарних стягнень?

Чи є компетенцією є встановлення видів дисциплінарних стягнень і порядку їх застосування?

ЗАДАЧА №2

У колективному договорі організації передбачалося, що роботодавець має право скорочувати тривалість щорічної основної відпустки працівникам, які з'явилися на робочому місці в стані алкогольного сп'яніння і внаслідок цього усунені від роботи.

Чи можуть трудові відносини регулюватися колективним договором?

Чи можливе включення в колективні договори умов, що знижують рівень гарантій працівників, встановлені КЗпП?

Чи є колективний договір підставою виникнення трудових відносин?

ЗАДАЧА №3

Директор школи вирішила позбавитися від первинної профспілкової організації, що заважала. З цією метою поодиночі викликала до себе в кабінет вчителів і інших працівників і пропонувала на вибір написати будь-яку із заяв: на вихід з профспілки або про звільнення за власним бажанням. Вчитель історії К. вирішила звернутися до суду за захистом своїх прав.

На порушення яких принципів трудового права директором школи вона може вказати в своїй заяві до суду?

ЗАДАЧА №4

Інженер А. звернув увагу на те, що регулярно отримує преміальні в меншому розмірі, чим інші співробітники, що виконують аналогічну роботу.

Як член профспілкового комітету, він звернувся в КТС.

На порушення яких принципів права може пошатися А. у своїй заяві до комісії? Відповідь аргументуйте.

ЗАДАЧА № 5.

Громадянин Р. весною 2010 року був прийнятий на посаду монтажника гіпсокартону ТОВ «Містобуд» та був нібито звільнений на початку грудня 2020 року з невідомих підстав, нібито за ініціативою адміністрації. Причина звільнення йому не відома, тому не може обґрунтувати свій позов. Станом на квітень 2021 року ні наказу про звільнення, ні трудової книжки йому видано не було, також з ним не було проведено розрахунку при звільненні. На його неодноразові, усні та письмові звернення, відповіді від відповідача він не отримав. У зв'язку з неповерненням йому трудової книжки він не може працевлаштуватись.

З якого моменту трудові правовідносини вважаються припиненими?

Чи виникли та припинилися в даному випадку трудові правовідносини?

Назвіть підстави припинення трудових правовідносин.

ЗАДАЧА № 6.

Громадянин Н. за трудовим контрактом укладеним на три роки працював на підприємстві. За рік до закінчення дії контракту він був призваний на військову службу. Новіков звернувся до юриста за роз'ясненням наступних питань:

Чи це є підставою припинення трудових правовідносин?

Чи зберігається на строк проходження військової служби робоче місце?

Чи має він пріоритетне право після проходження військової служби укласти новий трудовий контракт з даним підприємством?

ЗАДАЧА № 7.

Майстер Д. уклав з фірмою «Світанок» договір на виготовлення вікон і дверей для магазину. Розпочавши роботу і виконавши її майже на половину, Д. захворів і протягом двох тижнів був на лікарняному. Після одужання Д. продовжив розпочату роботу і звернувся до керівництва фірми з проханням оплатити лікарняний листок.

Чи підлягає прохання Д. задоволенню?

Завдання для самостійної роботи до Теми 1:

1. З яких елементів складається трудове право як галузь вітчизняного права?
2. В чому полягають особливості правового регулювання трудового права?

3. Які характерні риси притаманні методу трудового права?
4. Що відрізняє систему галузі трудового права від системи науки трудового права та яке їх значення в регулюванні трудових правовідносин?
5. Які функції виконує трудове право? Які точки зору щодо функцій трудового права існують в юридичній літературі?
6. Що Вам відомо про види принципів трудового права? Розкрийте їх зміст та співвідношення.
7. Назвіть складові елементи системи трудових правовідносин.
8. Дайте характеристику підстав виникнення трудових правовідносин.
9. Назвіть приклади індивідуальних та колективних трудових правовідносин.
10. В чому проявляється єдність та диференціація законодавства України про працю?
11. Які відмінності правового регулювання діючого законодавства про працю та проектів трудового кодексу?
12. Яке місце в системі джерел трудового права займають нормативні акти МВС України?

Індивідуальні завдання до Теми 1:

- 1). Підготуйте реферативні повідомлення за матеріалами публікацій в наукових періодичних виданнях, в яких висвітлюються актуальні проблеми трудового права.
- 2) Підготуйте мультимедійну презентацію за даною темою.
- 3) Знайдіть у КЗпП України норми відповідного виду і підготуйте схему.
 - Уповноважуючі норми трудового права;
 - Зобов'язуючі норми трудового права;
 - Забороняючі норми трудового права;
 - Імперативні норми трудового права;
 - Диспозитивні норми трудового права;
 - Норми трудового права, які надають сторонам можливість врегулювати свої відносини договором.
- 4) Подайте у вигляді схеми, таблиці або в іншій графічно-текстовій формі:
 - 1) систему трудового права;
 - 2) систему принципів трудового права;
 - 3) систему функцій трудового права.

ТЕМА 2. Трудовий договір: актуальні проблеми охорони і захисту соціально-трудових прав

Семінарське заняття – 2 години

План:

1. Поняття та зміст трудового договору: актуальні проблеми законодавства.
2. Трудова функція. Сторони трудового договору.
3. Форма та строк трудового договору. Види умов трудового договору та їх правове значення. Класифікація трудового договору за формою, строками, змістом, суб'єктами.
4. Актуальні проблеми та особливості окремих видів трудових договорів: тимчасового, сезонного, контракту, з сумісниками, з працівниками, що суміщають професії (посади), з молодими робочими та молодими спеціалістами, з працівниками при укладенні трудового договору з гнучким режимом роботи, з дистанційною (надомною) роботою.
5. Актуальні проблеми укладення трудового договору. Випробування під час прийняття на роботу.
6. Актуальні проблеми охорони і захисту соціально-трудових прав при зміні умов трудового договору. Поняття та види переведень на іншу роботу. Гарантії при переведенні. Переведення з ініціативи працівника. Переведення з ініціативи роботодавця. Постійні та тимчасові переведення. Переведення разом із підприємством. Переведення у разі простою.
7. Переміщення на інше робоче місце. Порядок здійснення переміщення працівника. Відмінність переміщення від переведення.
8. Істотні умови праці. Актуальні проблеми зміни істотних умов праці. Гарантії та захист соціально-трудових прав при зміні істотних умов праці.

Основні поняття, терміни та категорії, що підлягають засвоєнню: трудовий договір, контракт, трудова функція, трудова книжка, суміщення професій, сумісництво, переведення та переміщення, випробувальний строк, відсторонення від роботи, прогул, вимушений прогул, припинення трудового договору, розірвання трудового договору, звільнення, вихідна допомога, поновлення на роботі.

Контрольні питання:

1. Які проблемні питання можуть виникати під час укладання трудового договору?
2. Які ознаки відрізняють трудовий договір від цивільно-правової угоди про виконання особистою працею окремих завдань (наприклад, договору підряду, доручення)

3. Назвіть сторони трудового договору.
4. З якого віку виникає трудова дієздатність?
5. Дайте класифікацію трудових договорів.
6. Які документи повинні подаватися при прийомі на роботу?
7. Який порядок встановлення випробувального терміну?
8. На кого законодавець поклав обов'язок оформлення та зберігання трудової книжки?

Завдання для самостійної роботи:

1. Знайдіть і заповніть форму №П-1 (наказу про прийом на роботу наказ Мінстату від 09.10.95 №253)

Практичне заняття – 2 години

План:

1. Поняття та зміст трудового договору: актуальні проблеми законодавства.
2. Трудова функція. Сторони трудового договору.
3. Форма та строк трудового договору. Види умов трудового договору та їх правове значення. Класифікація трудового договору за формою, строками, змістом, суб'єктами.
4. Актуальні проблеми та особливості окремих видів трудових договорів: тимчасового, сезонного, контракту, з сумісниками, з працівниками, що суміщають професії (посади), з молодими робочими та молодими спеціалістами, з працівниками при укладенні трудового договору з гнучким режимом роботи, з дистанційною (надомною) роботою.
5. Актуальні проблеми укладення трудового договору. Випробування під час прийняття на роботу.
6. Актуальні проблеми охорони і захисту соціально-трудова прав при зміні умов трудового договору. Поняття та види переведень на іншу роботу. Гарантії при переведенні. Переведення з ініціативи працівника. Переведення з ініціативи роботодавця. Постійні та тимчасові переведення. Переведення разом із підприємством. Переведення у разі простою.
7. Переміщення на інше робоче місце. Порядок здійснення переміщення працівника. Відмінність переміщення від переведення.
8. Істотні умови праці. Актуальні проблеми зміни істотних умов праці. Гарантії та захист соціально-трудова прав при зміні істотних умов праці.
9. Актуальні проблеми припинення трудового договору.
10. Припинення трудового договору з ініціативи працівника.
11. Припинення трудового договору з ініціативи роботодавця.

Уміння, які мають бути вироблені, та навички, які мають бути напрацьовані під час заняття: знати поняття трудового договору та його сторони; зміст трудового договору; порядок укладення трудового договору

та гарантії для сторін; *вміти* розрізняти необхідні та факультативні умови трудового договору; відмежовувати трудовий договір від цивільно-правових договорів; розрізняти контракт від трудового договору.

Завдання для виконання:

ЗАДАЧА №1

Д. був прийнятий на роботу в конструкторське бюро інженером-конструктором з випробувальним строком один місяць. За два дні до закінчення цього строку йому усно оголосили, що адміністрація вирішила його залишити для випробування ще на місяць. Але через тиждень з Міністерства прислали інженера, який звільнився у зв'язку з реорганізацією відділу в Міністерстві, і Д. був звільнений як такий, що не витримав випробування. Д. звернувся з позовом до суду про поновлення його на роботі.

Яке рішення повинен винести суд? Відповідь обґрунтуйте.

ЗАДАЧА №2

На прийом до адвоката прийшов громадянин К. і попросив роз'яснити йому, чи вважається він прийнятим на роботу і чи може вимагати оформлення трудової книжки. К. пояснив, що працює в ТОВ «Пиріжок» вантажником, з ним укладений договір, який називався «Угода на виконання підрядних робіт». Згідно з угодою робочий день починався о 8 00 і тривав дев'ять годин щодня, окрім суботи і неділі. Протягом дня працівник повинен виконувати навантажувально-розвантажувальні роботи у пекарні у міру виникнення необхідності та виконувати розпорядження директора.

В ролі адвоката дайте мотивовану відповідь громадянину К.

ЗАДАЧА №3

5 січня у відділ кадрів заводу звернулися токарі К. та О. з проханням прийняти їх на роботу. В цей же день майстер виробничої дільниці, куди були направлені для досягнення попередньої домовленості обидва робітники, написав у відділ кадрів записку з проханням оформити їх на роботу.

Наказ про зарахування обох робітників з 9 січня зі строком випробування був виданий 11 січня, після того, як К. і О. принесли свої трудові книжки і довідки з домоуправління про наявність житла. Фактично К. почав працювати на прохання майстра з 5 січня, а О. з 12 січня у зв'язку із сімейними обставинами, про які він заздалегідь повідомив майстра заявою.

З якого часу виникли у К. та О. трудові правовідносини?

Протягом якого часу вони повинні розглядатися як такі, що перебувають на випробуванні?

Чи були допущені при прийнятті на роботу порушення трудового законодавства?

ЗАДАЧА №4

А. прийшов у відділ кадрів гірничого підприємства працевлаштуватися на посаду рятувальника. Від нього зажадали наступні документи: паспорт, трудову книжку, страхове свідоцтво обов'язкового пенсійного страхування, медичну довідку з поліклініки про стан здоров'я, довідки від психіатра і нарколога, довідку про реєстрацію за місцем проживання, характеристику з останнього місця роботи.

А. відмовився від проходження медичної комісії, мотивуючи тим, що два місяці назад він звільнився зі служби з Збройних Сил України і має гарне здоров'я та відповідну фізичну підготовку.

Визначите законність вимог відділу кадрів. Чи має право А. відмовитися від проходження медичної комісії?

ЗАДАЧА №5

М. була прийнята прибиральником приміщень з випробувальним терміном три місяці. Протягом випробувального терміну нею були допущені ряд помилок в роботі, тому за день до закінчення випробування інспектор відділу кадрів оголосила М. про те, що її звільняють як таку, що не витримала випробування. М. не погодилася з таким рішенням і пред'явила довідку про те, що знаходиться на п'ятому місяці вагітності.

Чи може М. бути звільнена з роботи за наслідками випробування? Якщо ні, то на підставі яких юридичних норм?

ЗАДАЧА №6

П. був прийнятий на роботу до фізичної особи за направленням центру зайнятості. При укладенні трудового договору роботодавець в усній формі пояснив, що його приймають на роботу із випробувальним терміном 1 місяць, а розмір заробітної плати визначать після закінчення випробувального терміну. Через два тижні П. допустив порушення трудової дисципліни за що отримав попередження від роботодавця, а за день до закінчення випробувального терміну його повідомили про розірвання трудового договору у зв'язку з невідповідністю займаній посаді без виплати заробітної плати.

Проконсультуйте П. як необхідно поступити у даній ситуації.

ЗАДАЧА №7

О. і М. домовилися з директором магазину про прийом їх на роботу вантажниками, здали адміністраторові трудові книжки і інші документи і наступного дня вийшли на роботу. Пропрацювавши два тижні, вони дізналися, що наказ про прийом їх на роботу так і не виданий, а директор магазину, до якого вони звернулися за роз'ясненнями, заявив їм, що їх послуг більше не потребує.

Які порушення норм трудового законодавства винили? Дайте юридично обґрунтовану відповідь.

ЗАДАЧА №8

М. було прийнято на сезонну роботу із випробувальним терміном 1 місяць. Пропрацювавши три тижні вона допустила порушення трудової дисципліни, що виразилося у відсутності на робочому місці протягом 4 годин підряд. Роботодавець звільнив М. з роботи за ст. 28 КЗпП України.

Які порушення трудового законодавства виникли?

Який порядок укладення трудового договору та звільнення сезонних працівників існує ?

ЗАДАЧА №9

Л. уклала строковий трудовий договір. При наданні Л. невикористаної відпустки з наступним звільненням з роботи у зв'язку із закінченням строку трудового договору виявилось, що час відпустки частково перевищує строк трудового договору.

Чи продовжується чинність трудового договору до закінчення відпустки?

Вкажіть дату звільнення з роботи Л.

Чи має право працівник, який подав заяву про звільнення за власним бажанням, відкликати свою заяву про звільнення до закінчення строку відпустки?

ЗАДАЧА №10

Наказом начальника локомотивного депо станції Запоріжжя-П машиніст електровозу П. був переведений на роботу машиністом тепловозу. П. відмовився працювати машиністом тепловозу, вважаючи це переведення незаконним. Наказом від 14 лютого поточного року П. був звільнений з роботи за прогул. Дізнавшись про це, він подав позов до суду про поновлення його на роботу машиністом електровозу.

Представник локомотивного депо, що брав участь у судовому засіданні, заперечував проти задоволення позову, посиляючись на те, що позивач має право на керування як електровозом, так і тепловозом, а тому адміністрація має право переводити його з одного виду локомотива на інший, оскільки в цьому випадку не змінюється рід діяльності.

Яке рішення повинен винести суд?

ЗАДАЧА №11

Викладач університету В. прийшов на роботу в ледь помітному нетверезому стані. Дізнавшись про це, цього ж дня було видано наказ про звільнення викладача В. з роботи на підставі п. 7 ч. 1 ст. 40 Кодексу законів про працю України. Дізнавшись про це, В. звернувся до суду з позовом про визнання незаконним його звільнення та про поновлення його на роботі.

Чи правильну було звільнено викладача В.?

Якщо В. звернеться до вас, як до юриста, яку консультацію ви йому надасте?

Якщо адміністрація університету звернеться до вас, як до юриста, яку консультацію ви надасте?

Яке рішення повинен ухвалити суд? Відповідь обґрунтуйте.

Чи можна було б в цій ситуації адміністрації обмежитися лише відстороненням від роботи на підставі ст. 46 Кодексу законів про працю України?

Практичне завдання до задачі: складіть проект наказу про звільнення з посади викладача В. згідно умов задачі.

ЗАДАЧА №12

О. була прийнята на роботу з 1 травня 2011 р. на час перебування у відпустці по догляду за дитиною бухгалтера П. П. вийшла на роботу через дев'ять місяців. О. подала довідку про те, що вона вагітна і відмовилася звільнити місце роботи. Незважаючи на заперечення О., директор видав наказ про її звільнення у зв'язку із закінченням строку трудового договору без згоди профспілкового комітету.

Чи законні дії директора? Складіть висновок із посиланням на відповідні норми закону.

Завдання для самостійної роботи:

1. Трудовий договір як засіб реалізації прав громадян на працю, який закріплений в Конституції України.
2. Поняття трудової функції та місця роботи за трудовим правом.
3. Відмінність трудового договору від суміжних цивільно-правових договорів, які пов'язані з працею.
4. Недійсність умов трудового договору, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю.
5. Трудова книжка працівника
6. З чого складається зміст трудового договору?
7. Які існують форми трудового договору?
8. Які існують загальні вимоги щодо подання документів під час укладення трудового договору?
9. Який загальний порядок укладення трудового договору, контракту?
10. Що входить до обов'язків працівника за трудовим договором?
11. Які гарантії передбачені у чинному законодавстві при переведенні працівника?
12. Як відбувається переведення за ініціативою працівника?
13. Вкажіть порядок переведення працівника у зв'язку зі станом здоров'я?
14. Які існують гарантії при переведенні вагітних жінок та жінок, які мають дітей?
15. Який порядок здійснення переведення за ініціативою роботодавця?

Індивідуальні завдання:

1. Складіть тести з даної теми з 10 питань, для кожного питання 4 варіанти відповіді, одна вірна.
2. Проаналізуйте проекти трудових кодексів з посиланнями на статті щодо поняття трудовий договір. Зазначте спільне та відмінне
3. Проаналізуйте особливості укладання трудового контракту;
4. Проаналізуйте особливості укладання трудового договору з працівниками, що працюють за сумісництвом (суміщенням) професій (посад).

ТЕМА 3. Актуальні проблеми робочого часу та часу відпочинку

Семінарське заняття – 2 години

План:

1. Актуальні проблеми охорони і захисту робочого часу працівників.
2. Поняття та види режиму робочого часу.
3. Робота понад встановлену тривалість робочого дня.
4. Актуальні проблеми застосування різних режимів робочого часу
5. скорочений та неповний робочий час. Вахтовий метод роботи. Сумісництво (суміщення) професій.
6. Робочий час з гнучким режимом роботи, з дистанційною (надомною) роботою.
7. Актуальні проблеми охорони і захисту часу відпочинку працівників: перерви протягом робочого дня (зміни); щоденні перерви в роботі; щотижневий відпочинок; святкові неробочі дні.
8. Актуальні проблеми охорони і захисту відпусток.
9. Щорічні основні відпустки. Додаткові відпустки.
10. Види відпусток за проектами трудових кодексів

Основні поняття, терміни та категорії, що підлягають засвоєнню: робочий час, нормативи робочого часу, робочий день, робоча зміна, робочий тиждень, режим робочого часу, графік роботи, облік робочого часу, надурочна робота, ненормований робочий час, чергування.

Теми рефератів:

1. Правове регулювання робочого часу.
2. Поняття і види часу відпочинку.
3. Відпустки: поняття, види та порядок їх надання.
4. Тривалість і порядок надання відпусток в системі МВС України.

Контрольні питання:

1. За якими ознаками розрізняють ненормований робочий день і надурочні роботи?
2. Від чого залежить тривалість творчих відпусток? Опишіть порядок їх надання.
3. Перелічіть, від яких факторів залежить тривалість додаткових відпусток у зв'язку з навчанням.
4. Порівняйте види, порядок надання та обчислення відпусток для співробітників ОВС і для загального суб'єкта.
5. Опишіть особливості порядку надання відпусток науково-педагогічним працівникам освіти і науковим працівникам.

Контрольні питання:

1. У чому особливість роботи за сумісництвом та суміщення професій (посад)?
2. За якими ознаками розрізняють ненормований робочий день і надурочні роботи?
3. Від чого залежить тривалість творчих відпусток? Опишіть порядок їх надання.
4. Перелічіть, від яких факторів залежить тривалість додаткових відпусток у зв'язку з навчанням.
5. Порівняйте види, порядок надання та обчислення відпусток для працівників поліції і для загального суб'єкта.

Завдання для самостійної роботи:

1. Складіть акт про перебування працівника на роботі у нетверезому стані.
2. Складіть проект наказу про залучення працівників до роботи в надурочний час
3. Порівняйте види та тривалість додаткових відпусток за проектами трудового кодексу

Практичне заняття – 2 години

План:

1. Актуальні проблеми робочого часу та його види.
2. Нормальна тривалість робочого часу.
3. Скорочений та неповний робочий час. Ненормований робочий день.
4. Режим робочого часу: поняття та види (змінна робота, вахтовий метод, гнучкі графіки роботи).
5. Облік робочого часу та його особливості.
6. Надурочні роботи: поняття, порядок застосування, гранично припустимі норми надурочних робіт.
7. Розрахунки за надурочні роботи. Заборона на залучення до надурочних робіт деяких категорій працюючих.

8. Поняття і види часу відпочинку: перерви протягом робочого дня (зміни); щоденні перерви в роботі; щотижневий відпочинок; святкові неробочі дні; відпустки.
9. Поняття, характеристика видів, тривалість та порядок надання відпусток.
10. Додаткові відпустки.

Уміння, які мають бути вироблені, та навички, які мають бути напрацьовані під час заняття: *знати* поняття та види робочого часу; норму тривалості робочого часу; поняття та види відпусток; гарантії при наданні відпусток; *вміти* розкрити особливості соціальних пільг як виду соціального забезпечення; орієнтуватися в системі, компетенції та повноваженнях органів, що здійснюють соціальне обслуговування.

Завдання для виконання:

ЗАДАЧА №1

Після шести місяців роботи на підприємстві з нормованим робочим днем В., тривалість відпустки якого 24 календарних днів, був переведений на іншу посаду, за якою, у зв'язку з ненормованим робочим днем, встановлена додаткова відпустка – шість робочих днів.

В якому порядку встановлюються додаткові відпустки у зв'язку із ненормованим робочим днем?

Якої тривалості відпустка повинна бути надана В. за перший рік роботи?

ЗАДАЧА №2

Подружжя Т. звернулося до роботодавця з проханням надати їм поза чергою щорічну оплачувану відпустку з 1 серпня для супроводження двох дітей віком 16 і 17 років, для вступу до вищих навчальних закладів м. Харкова та м. Києва. Роботодавець в повному об'ємі прохання працівників не задовольнив і надав частину щорічної оплачуваної відпустки тривалістю 14 календарних днів тільки одному з батьків.

Чи законне рішення керівника організації? Який порядок вирішення даної ситуації у чинному законодавстві?

ЗАДАЧА №3

Неповнолітній П. почав роботу на заводі «Весна» з 13 жовтня. Тарифну відпустку йому спланували на вересень наступного року. Дізнавшись про це, П. став наполягати на перенесенні йому відпустки в графіці на червень.

Чи є в П. підстави вимагати перенесення відпустки, якщо 18 років йому виповнюється 20 травня?

Підрахуйте тривалість відпустки, яка має бути надана П.

ЗАДАЧА №4

У зв'язку з невиконанням виробничого завдання за державним замовленням директор заводу видав наказ про внесення змін у графік надання щорічних відпусток: працівникам, яким відпустка за графіком передбачалась на літній час, її було перенесено на зимні місяці наступного року. Профспілковий комітет наполягав на скасуванні наказу.

Чи законна вимога профспілкового комітету? Відповідь обґрунтуйте.

Ким і як затверджується графік відпусток?

Куди працівник може оскаржити дії адміністрації щодо змін затвердженого графіка відпусток?

Хто з працівників користується правом отримання чергової відпустки у літній час?

ЗАДАЧА №5

Працівник, що суміщає роботу з навчанням на заочній формі в вищому навчальному закладі, звернувся до роботодавця із заявою про надання йому за 10 місяців до складання державних іспитів двох робочих днів в тиждень для підготовки до іспитів. Роботодавець встановив працівникові тільки скорочений на сім годинників робочий тиждень з виплатою за час звільнення від роботи 50% середнього заробітку.

Чи законне рішення роботодавця? Дайте обґрунтовану правову оцінку цього рішення.

ЗАДАЧА №6

Старший майстер О. звернувся у профспілковий комітет заводу зі скаргою на те, що адміністрація зобов'язує його з'являтися на роботу за 30 хвилин до початку зміни (для підготовки організації роботи на дільниці), а інколи йому доводиться залишатися і після зміни, крім того, мають місце виклики його на роботу в нічну зміну, а також у вихідні дні для усунення виробничих поломок. За це йому додатково не оплачують, мотивуючи тим, що О. – працівник із ненормованим робочим днем і отримує за це додаткову двотижневу відпустку.

Як визначити, чи відноситься О. до числа працівників із ненормованим робочим днем?

Чи не суперечить режим робочого часу О. трудовому законодавству України?

Чи підлягає особливій компенсації праця О. з перевищенням норм робочого часу (зокрема, за роботу у вихідні дні)?

Для яких категорій працівників і в якому порядку встановлюється ненормований робочий день?

ЗАДАЧА №7

Після закінчення робочого дня директор цукрового заводу запропонував працівникам бухгалтерії допомогти розвантажити машину з цукром тому, що наближалася гроза. Оплатити таку роботу як надурочну

директор відмовився, мотивуючи тим, що у працівників бухгалтерії ненормований робочий день і за це їм встановлена додаткова відпустка.

Працівники звернулися за роз'ясненням до юриста, намагаючись з'ясувати такі питання:

- Що таке ненормований робочий день?
- Що таке надурочна робота?
- Який порядок залучення робітників до надурочних робіт?
- Чи має адміністрація задовольнити їх вимоги щодо оплати виконаної роботи?

ЗАДАЧА №8

В період відпустки без збереження заробітної плати у зв'язку з доглядом за дитиною М. отримала повідомлення про початок державних іспитів у вузі, де вона заочно навчалася. Вона звернулася до адміністрації заводу із заявою, в якій порушувала питання про надання їй оплачуваної учбової відпустки у зв'язку зі складанням держіспитів.

Яку відповідь отримає М. на свою заяву?

Які нормативні акти регулюють питання про учбові відпустки?

ЗАДАЧА №9

Старший фахівець дирекції фірми «Віза» маючи диплом про вищу освіту за фахом «Бухгалтер-економіст», поступила на заочну аспірантуру Харківського державного університету за фахом «Фінанси і кредит». Коли вона звернулася із заявою про надання їй учбової відпустки для участі в екзаменаційній сесії, начальник відділу кадрів заяву не прийняв і пояснив, що відпустки їй не надається, оскільки вона здобуває другу вищу освіту.

В ролі юриста дайте правову оцінку і обґрунтування дій начальника відділу кадрів.

ЗАДАЧА №10

У зв'язку з наступним оформленням відпустки з вагітності та пологів медсестра районної лікарні К. подала заяву про надання їй основної щорічної перед відпусткою по вагітності. Адміністрація лікарні відмовила їй у наданні оплачуваної чергової відпустки, мотивуючи тим, що вона не має достатнього стажу для її отримання, оскільки у лікарні пропрацювала тільки 4 місяця.

Чи законна така відмова?

Куди б Ви порадили звернутися працівникові з заявою про вирішення даної суперечки?

ЗАДАЧА №11

Робітник заводу С. три дні на протязі жовтня здавав кров. Дні відпочинку він не брав. Коли підійшов час відпустки, він нагадав про належні йому 3 дні. Але йому відмовили, посилаючись на давність.

Чи правомірні дії адміністрації? Відповідь обґрунтуйте посиланням на чинне законодавство.

ЗАДАЧА №12

Робітниця транспортного цеха заводу художнього скла М., яка має дитину десятирічного віку, звернулась до директора заводу з проханням встановити їй неповний робочий час. Але директор відмовив їй у цьому, мотивуючи відсутністю відповідних коштів.

Чи правомірні дії директора заводу? Відповідь обґрунтуйте.

ЗАДАЧА №13

З метою виконання планових завдань наказом директора шинного заводу за згодою з профспілковим комітетом були залучені до надурочних робіт працівники гумового цеху.

Чи правомірне таке залучення?

Якою може бути тривалість надурочних робіт?

Які категорії осіб не можна бути залучати до надурочних робіт за будь-яких обставин?

Перелічить категорії осіб, яких можна залучати до надурочних робіт лише за їх згодою

ЗАДАЧА №14

Позивач М. звернувся до суду з позовом до заводу про встановлення йому додаткової відпустки за роботу з шкідливими умовами праці. Рішенням КТС заводу в задоволенні вимог М. було відмовлено. Суд також відмовив йому в розгляді спору через непідвідомчість спору суду. На думку суду, вимоги позивача зводилися до зміни істотних умов праці, закріплених у колективному договорі, й установа нових.

Проведіть правову оцінку ситуації і визначте підвідомчість спору.

Завдання для самостійної роботи:

1. Відмінність між нормальним, скороченим та неповним робочим часом.
2. Правові нормативи робочого часу.
3. Поняття і види робочого дня, робочої зміни, робочого тижня.
4. Режим та облік робочого часу.

Індивідуальні завдання:

1. Підготуйте презентацію з даної теми.
2. Порівняйте тривалість та підстави надання відпусток без збереження заробітної плати за діючим та перспективним законодавством

ТЕМА 4. Актуальні проблеми дисциплінарної та матеріальної відповідальності сторін трудового договору

План:

1. Актуальні проблеми дисципліни праці.
2. Особливості заохочень та примусу як методів забезпечення дисципліни праці.
3. Актуальні проблеми правового регулювання правил внутрішнього трудового розпорядку.
4. Актуальні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудового договору.
5. Підстави та умови матеріальної відповідальності.
6. Види матеріальної відповідальності: обмежена матеріальна відповідальність та її граничні розміри; повна матеріальна відповідальність та її різновиди (індивідуальна, колективна (бригадна)) підвищена.
7. Особливості визначення розміру матеріальної шкоди та її відшкодування (шкоди, заподіяної працівником підприємству; шкоди, завданої працівникові власником або уповноваженим ним органом).

Основні поняття, терміни та категорії, що підлягають засвоєнню: трудова дисципліна, внутрішній трудовий розпорядок, заохочення працівника, дисциплінарна відповідальність, дисциплінарний проступок, дисциплінарне стягнення, обов'язки власника, обов'язки працівників, статuti і положення про дисципліну, матеріальна відповідальність, умови матеріальної відповідальності, пряма дійсна шкода, протиправна дія (бездіяльність), вина, відшкодування збитку.

Контрольні питання:

1. Дайте визначення поняття трудова дисципліна.
2. Які види правил внутрішнього трудового розпорядку ви знаєте?
3. Які види дисциплінарної відповідальності передбачено КЗпП України?
4. Назвіть види дисциплінарних стягнень.
5. Який порядок накладення дисциплінарних стягнень?
6. Які види та порядок застосування заохочень за успіхи в роботі існують у діючому законодавстві?
7. Які дисциплінарні стягнення застосовуються до працівників поліції?

Завдання для самостійної роботи:

1. Складіть проект наказу про притягнення працівника до відповідальності.
2. Порівняйте види дисциплінарних стягнень діючого КЗпП, проектів трудового кодексу та законодавства про Національну поліцію України.

Практичне заняття – 2 години

План:

1. Актуальні проблеми дисципліни праці.
2. Особливості заохочень та примусу як методів забезпечення дисципліни праці.
3. Актуальні проблеми правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку.
4. Актуальні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудового договору.
5. Підстави та умови матеріальної відповідальності.
6. Види матеріальної відповідальності: обмежена матеріальна відповідальність та її граничні розміри; повна матеріальна відповідальність та її різновиди (індивідуальна, колективна (бригадна)).
7. Особливості визначення розміру матеріальної шкоди та її відшкодування (шкоди, заподіяної працівником підприємству; шкоди, завданої працівникові власником або уповноваженим ним органом).

Уміння, які мають бути вироблені, та навички, які мають бути напрацьовані під час заняття: *знати:* поняття дисципліни праці та методи її забезпечення; види дисциплінарної відповідальності; види дисциплінарних стягнень та порядок їх застосування; підстави та умови матеріальної відповідальності; види матеріальної відповідальності; випадки повної матеріальної відповідальності; матеріальну відповідальність роботодавця; *вміти:* відрізняти загальну дисциплінарну відповідальність від спеціальної; правильно застосовувати дисциплінарне стягнення; відмежовувати матеріальну відповідальність за трудовим правом від матеріальної відповідальності за цивільним правом; правильно визначати вид матеріальної відповідальності працівника

Завдання для виконання:

Задача № 1

Наказом по заводу на слюсаря Л. накладене стягнення — оголошено догану за те, що Л., проживаючи в заводському гуртожитку, привів до себе сторонню людину і разом з ним у кімнаті дівчат скоїли хуліганські дії.

Чи становлять дії Л. дисциплінарний проступок? Яку відповідальність за свої дії може нести Л.?

Задача № 2

При розробці правил внутрішнього розпорядку заводу у визначення поняття прогулу вирішили включити положення, що прогульниками слід вважати також осіб, які виявилися такими, що сплять на роботі під час зміни.

Чи правильне таке доповнення?

Задача № 3

Фрезерувальник заводу У. вніс раціоналізаторську пропозицію, застосування якої підвищило продуктивність праці і дало можливість збільшити норми виробітку робітників-фрезерувальників.

Які види заохочення можуть бути застосовані дирекцією заводу до У.?

Задача № 4

За появу на роботі в нетверезому стані на роботі водію П. було оголошено догану і переведено його на ремонтні роботи строком на один місяць.

П. цікавиться, чи правильно його притягнуто до дисциплінарної відповідальності?

Задача № 5

І. звернувся до суду з позовом. Він мотивував свої вимоги тим, що з 03.07.1991р. працював у ТОВ «Маріупольська птахофабрика» на посаді водія; 02.07.2021 року він, виконуючи свої обов'язки і робоче завдання, повіз на авто яйце у кількості 63 тис. штук до м. Бердянськ, Запорізької області, і за вказаний товар у замовника отримав гроші в розмірі 30.150 грн., які мав здати в касу підприємства, але приблизно о 8.40 години він зупинився біля магазину в м. Бердянськ і пішов чогось купити, а коли повернувся, то побачив, що гроші за яйце з автомобіля зникли, він одразу викликав міліцію, а коли повернувся до ТОВ «Маріупольська птахофабрика», то теж розповів про те, що сталося керівництву, але 11.07.2021 року його ознайомили з наказом № 59 від 04.07.2021 р., відповідно до якого йому винесли догану та позбавили доплати на оздоровлення при виході на щорічну відпустку, і як вказано в наказі підставою для його притягнення до дисциплінарної відповідальності стало те, що він не надав документів, які підтверджують факт крадіжки грошей з його авто, але такі документи він отримав пізніше – коли поліція порушила кримінальну справу відносно крадіжки грошей, тому вважає цей наказ незаконним і також вважає, що оскільки в його діях немає вини у крадіжці грошей, то він не може нести матеріальної відповідальності, тобто він не вчинив ніяких протиправних дій (чи бездіяльність).

Зробіть юридичний аналіз ситуації.

Який порядок і підстави накладання дисциплінарного стягнення?

Які обов'язки власника або уповноваженого ним органу та працівників щодо збереження майна?

*Чи вважається Ільїн матеріально відповідальною особою?
Назвіть випадки за яких настає повна матеріальна відповідальність працівника.*

Задача № 6

І. звернувся до суду з позовом до ТОВ «Артекс – Агро» про скасування наказу про оголошення догани, оскільки вважає, що відповідачем не були забезпечені умови праці, необхідні для виконання роботи, не були роз'яснені права та обов'язки, не надано робоче місце та він не був забезпечений необхідним для праці.

Представник відповідача в судовому засіданні позов не визнав та у суді пояснив, що ТОВ «Артекс – Агро» наказом від 20.07.2011 р. зобов'язало начальника охорони:

- в день ознайомлення з цим наказом письмово ознайомитися з посадовими обов'язками, затвердженими Генеральним Директором для Начальника охорони;

- скласти план роботи до 20.09.2011 року у розрізі заходів, дат виконання, отримання результатів, надати план у паперовій формі на затвердження Генеральному Директору (через секретаріат) не пізніше 01.08.2011 року.

З зазначеним вище наказом та посадовими обов'язками начальника охорони І. ознайомився 20.07.2011 р. Однак, всупереч наданим завданням керівництва та вимогам посадових обов'язків начальника охорони, Івановим не було подано до 01.08.2011 року плану роботи, що як наслідок призвело до порушення наказу та Посадових обов'язків начальника охорони.

У зв'язку з порушенням Івановим трудової дисципліни, щодо нього було складено наказ від 04.08.2011 року про винесення попередження. Однак І. продовжував порушувати трудову дисципліну на підприємстві та власні посадові обов'язки.

У зв'язку з порушенням трудової дисципліни та за систематичне невиконання вимог внутрішніх нормативних документів підприємства, І. було винесено догану.

Суд, заслухавши сторони, допитавши свідків, перевіривши матеріали справи прийшов до висновку, що позов задоволенню не підлягає.

Чи правомірним є рішення суду?

Чи є в діях І. ознаки порушення трудової дисципліни?

Який з видів дисциплінарного стягнення може бути застосовано до Іванова?

Що розуміється під дисциплінарною відповідальністю працівників?

Якому органу надано право накладення дисциплінарного стягнення?

Задача № 7

18 березня 2020 року, в п'ятницю, за годину до закінчення роботи головний фахівець проектного інституту звернувся до друкарок машбюро з проханням терміново надрукувати пояснювальну записку до звіту за обсягом

14 друкованих сторінок. Друкарки попередили, що надрукувати за годину 14 сторінок вони не встигнуть, а затриматись після роботи вони не можуть, оскільки одна з них повинна забрати дитину з дитячого садка, а інша записалася на прийом до лікаря. Крім того обидві друкарки заявили, що в п'ятницю робочий день коротший на одну годину. Після закінчення робочого дня вони припинили роботу. 18 травня 2020 року був виданий наказ про покладення на друкарок стягнення – догани за невиконання термінового завдання.

Чи обґрунтовані заперечення друкарок за умовами задачі?

Чи правильно на друкарок покладені стягнення за порушення трудової дисципліни?

Назвіть підстави та порядок накладання дисциплінарного стягнення.

Що розуміють під робочим часом?

Задача № 8

Вантажник Ч. протягом трьох днів не виходив на роботу, оскільки гуляв на весіллі у сусіда, що женив сина. Протягом цих днів на базу підприємства, де працював Ч., прибула велика вантажна автомашина з товаром, який не було кому розвантажувати. Поки знайшли людей для розвантажування стався простій, тому автопідприємство склало акт про простій автомашини і стягнуло штраф у сумі 350 гривень. Крім того, особам, які були найняті для розвантажування, було виплачено 160 гривень.

Директор підприємства запропонував Ч. добровільно внести 510 гривень як матеріальну шкоду, завдану підприємству. Ч. від добровільного відшкодування шкоди відмовився, тому директор звернувся з позовом до районного суду.

Чи підлягає цей позов задоволенню?

Задача № 9

Водій СП Л., використовуючи без дозволу адміністрації автомашину в особистих цілях, потрапив у аварію. Вартість ремонту склала 8000 грн. Крім цього, внаслідок дощу загинуло на току зерновартістю 28000 грн, яке нічим було вивезти. Директор СП подав позов про стягнення з Л. 28800 грн.

Чи підлягає позов задоволенню та в якому обсязі?

Задача № 10

У колективному договорі ВАТ "Контур" закріплено, що у разі заподіяння ВАТ шкоди внаслідок допущеного прогулу або запізнення на роботу притягати винних до матеріальної відповідальності.

Чи законні включення вказаних положень до колективних договорів? Аргументувати відповідь посиланням на чинне законодавство.

Водій міжміського автобуса М., який сам обілежував пасажирів, після закінчення зміни пішов до бухгалтерії здавати виручку за робочий день. Коли він повернувся до машини, то виявив, що хтось відкрив двері кабіни автобуса і викрав його сумку з білетами, що залишились нереалізованими. М. про факт

крадіжки зразу ж заявив адміністрації автопарку.

Оскільки винного в крадіжці виявлено не було, адміністрація запропонувала М. внести до каси вартість білетів на суму 242 гривні. М. від сплати цієї суми відмовився, посилаючись на відсутність його вини в нестачі квитків.

Адміністрація автобусного парку, вважаючи, що факт крадіжки не встановлений, звернулася до районного суду з позовом про стягнення з М. 242 гривень. Районний суд стягнув з М. на користь автобусного парку 242 гривні у погашення завданої шкоди.

М. з рішенням районного суду не погодився і звертається до Вас з проханням оскаржити рішення суду.

Складіть від імені М. касаційну скаргу.

Задача № 11

Майстер ковбасного цеху райспоживспілки С. змінив технологію виготовлення варених ковбас, зменшивши час її варіння. Таку технологію він прочитав у журналі «Харчова промисловість». Але виявилось, що приготовлена за цією технологією ковбаса підлягає негайній реалізації, що забезпечити не вдалося. Тому частина виготовленої ковбаси втратила товарний вид і для реалізації стала непридатною.

Після переробки ковбаси було підраховано, що через змінення технології райспоживспілки завдана шкода на суму 2135 гривень. На цю суму був пред'явлений позов до С.

При розгляді справи С. у судовому засіданні, заперечуючи проти позову, посилався на те, що в даному випадку має місце виробничий ризик, тому відповідно до статті 130 КЗпП України він повинен бути звільнений від матеріальної відповідальності.

Чи обґрунтовані законом заперечення С.?

Задача № 12

Водій міжміського автобуса М. який сам обілежував пасажирів, після закінчення зміни пішов до бухгалтерії здавати виручку за робочий день. Коли він повернувся до машини, то виявив, що хтось відкрив двері кабіни автобуса і викрав його сумку з білетами, що залишились нереалізованими. М. про факт крадіжки зразу ж заявив адміністрації автопарку.

Оскільки винного в крадіжці виявлено не було, адміністрація запропонувала М. внести до каси вартість білетів на суму 242 гривні. М. від сплати цієї суми відмовився, посилаючись на відсутність його вини в нестачі квитків.

Адміністрація автобусного парку, вважаючи, що факт крадіжки не встановлений, звернулася до районного суду з позовом про стягнення з М. 242 гривень. Районний суд стягнув з М. на користь автобусного парку 242 гривні у погашення завданої шкоди.

М. з рішенням районного суду не погодився і звертається до Вас з проханням оскаржити рішення суду.

Складіть від імені М. касаційну скаргу.

Завдання для самостійної роботи:

Опрацювати нормативно-правові акти, навчальну та наукову літературу з теми та надати письмові відповіді на контрольні запитання для перевірки якості знань:

1. Порядок та строки застосування стягнення?
2. Яка форма оголошення стягнення?
3. Що враховують при винесенні дисциплінарного стягнення?
4. Чи може працівник оскаржити дисциплінарне стягнення?
5. Який порядок зняття дисциплінарного стягнення?
6. Назвіть заходи дисциплінарного впливу.
7. Чи може застосовуватися як дисциплінарне стягнення скорочення тривалості відпустки працівникові на один тиждень?
8. Чи допускається запровадження таких видів дисциплінарних стягнень: зауваження, відсторонення від роботи?
9. Чи доцільно фіксувати в локальних нормативно-правових актах види дисциплінарних проступків?

Індивідуальні завдання:

1. Скласти термінологічний словник до теми.
2. Відобразіть відмінність загальної дисциплінарної відповідальності від спеціальної.
3. Чим відрізняється дисциплінарне стягнення від дисциплінарного впливу?
4. Знайдіть сучасні періодичні видання у яких розглядається матеріальна відповідальність сторін трудових правовідносин. Надайте порівняльний аналіз.

ТЕМА 5. Трудові спори (конфлікти): актуальні проблеми охорони і захисту соціально-трудових прав

Семінарське заняття – 2 год.

План:

1. Актуальні проблеми трудових спорів та трудових конфліктів.
2. Причини й обставини виникнення трудових спорів.
3. Індивідуальні трудові спори.
4. Органи, що розглядають індивідуальні трудові спори.
5. Особливості розгляду трудових спорів комісією по трудових спорах (КТС). Оскарження та виконання рішень КТС. Виконання рішення.
6. Особливості розгляду трудових спорів судами. Юрисдикція та підсудність справ, що впливають з трудових правовідносин.
7. Колективні трудові спори (конфлікти).
8. Порядок вирішення колективних трудових спорів.

9. Особливості нагляду за додержанням законодавства про працю.
10. Юридична відповідальність посадових осіб за порушення законодавства про працю.
11. Особливості розгляду трудових спорів у перспективному трудовому законодавстві

Основні поняття, терміни та категорії, що підлягають засвоєнню: трудові спори, індивідуальний трудовий спір, колективний трудовий спір, комісії по трудових спорах, примирна комісія, трудовий арбітраж, незалежний посередник, страйк.

Завдання для самостійної роботи

1. Визначте проблемні питання організації, складу і компетенції комісій по трудовим спорам.
2. Які особливості виконання рішень КТС по трудовим спорам?
3. Який механізм розгляду трудових спорів в порядку підпорядкованості?
4. Хто із науковців досліджував процедуру вирішення індивідуальних трудових спорів?

Практичне заняття – 2 год.

План:

1. Актуальні проблеми трудових спорів та трудових конфліктів. Органи, що розглядають індивідуальні трудові спори.
2. Особливості розгляду трудових спорів комісією по трудових спорах (КТС). Оскарження та виконання рішень КТС. Виконання рішення.
3. Особливості розгляду трудових спорів судами. Юрисдикція та підсудність справ, що впливають з трудових правовідносин.
4. Колективні трудові спори (конфлікти).
5. Порядок вирішення колективних трудових спорів.
6. Особливості нагляду за додержанням законодавства про працю.
7. Юридична відповідальність посадових осіб за порушення законодавства про працю.

Уміння, які мають бути вироблені, та навички, які мають бути напрацьовані під час заняття: *знати:* поняття та види трудових спорів; органи, що розглядають індивідуальні та колективні трудові спори; порядок вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів; *вміти:* орієнтуватись у відносинах з приводу вирішення трудових спорів.

Завдання для виконання:

ЗАДАЧА № 1

Д., який працює на заводі токарем, звернувся до комісії по трудових спорах 26.10.2021 із заявою про оскарження притягнення його 19.10.2021 до

дисциплінарної відповідальності у вигляді догани за запізнення, якого фактично не було, оскільки до місця роботи він прибув вчасно, однак був затриманий на 1,5 години на прохідній підприємства для перевірки виниклих у начальника служби охорони підозр, які згодом не підтвердилися, про те, що Д. з'явився на роботу у нетверезому стані. Комісія розглянула трудовий спір 09.11.2021, але розгляд відбувся за відсутності працівника, який на той момент перебував на лікуванні в іншому місті та про час розгляду справи не знав. Було прийнято рішення, в якому зазначалося, що догана винесена на законних підставах. 10.11.2021 Д. отримав копію рішення комісії по трудових спорах, з яким він був повністю незгодний.

Чи допустив Д. порушення строків звернення до комісії по трудових спорах?

Які встановлено строки звернення до комісії по трудових спорах? Які наслідки їх порушення? Чи можливе їх поновлення?

Які встановлено строки розгляду трудового спору в комісії по трудових спорах? Чи дотримані вони в даному випадку?

Визначте коло осіб, які беруть участь в розгляді справи комісією по трудових спорах. Чи обов'язкова присутність працівника? Які наслідки його відсутності?

Чи законні дії комісії по трудових спорах в частині розгляду справи за відсутності Д.?

Чи може Д. оскаржити рішення комісії по трудових спорах і у який спосіб?

Яке рішення повинен ухвалити суд?

ЗАДАЧА №2

Слюсар К. з'явився на роботі у нетверезому стані і так відпрацював зміну. Наступного дня, прийшовши на роботу, він побачив на дошці об'яв наказ, з якого зрозумів, що його звільнено з роботи за прогул (за п. 4 ст. 40). Вважаючи дії адміністрації неправомірними, К. звернувся із заявою про поновлення його на роботі до КТС. Але там його заяву прийняти відмовилися.

Дайте правову оцінку даної ситуації.

Які перспективи вирішення даних ситуацій за проектом трудового кодексу?

Проконсультуйте К. за суттю його справи.

ЗАДАЧА №2

М. звернувся до комісії по трудових спорах з питанням оплати часу його перебування на лікарняному. На засіданні комісії були присутні 5 із 10 її членів. Комісія прийняла рішення оплатити М. належну суму за листком непрацездатності.

Оцініть описану ситуацію з позиції чинного законодавства про працю.

Які перспективи вирішення даної ситуації за проектом трудового кодексу?

ЗАДАЧА №3

Медсестра міської лікарні С. звернулася до КТС із заявою про оплату роботи 1 та 2 травня. КТС прийняла рішення оплатити роботу у святкові дні у подвійному розмірі. Головний лікар лікарні з рішенням комісії не погодився і запропонував С. надати 2 вільні від роботи дні.

С. такий варіант не влаштовував.

Чи може С. наполягати на своєму варіанті? Як їй захистити свої права?

Які перспективи вирішення даної ситуації за проектом трудового кодексу?

ЗАДАЧА №4

Інженер-технолог В. на загальних зборах трудового колективу заводу «Медична апаратура» порушив питання про створення комісії по трудових спорах. Голова профспілкового комітету відповів В., що це компетенція профкому і він на своєму засіданні вирішить це питання.

Надайте законодавче врегулювання цього питання в чинному законодавстві про працю?

Які перспективи вирішення даної ситуації за проектом трудового кодексу?

ЗАДАЧА №5

Робітник заводу К. 10 квітня подав заяву про звільнення з роботи за власним бажанням. Він відпрацював належні 2 тижні, але за цей час змінив своє рішення - передумав звільнитися. 25 квітня він вийшов на своє робоче місце, щоб, як завжди, відпрацювати зміну, але майстер йому повідомив, що завтра стане до роботи новий працівник, якого прийняли на його місце. Проте К. наполягав на своєму праві змінити рішення про звільнення, навіть коли його заяву підписано. Його не переконало і повідомлення майстра про те, що в нового працівника є направлення на роботу відповідно до рекомендацій медико-соціальної експертної комісії (МСЕК).

Впевнений, що його права порушені, К. подав позовну заяву до районного суду, вимагаючи поновлення на роботі.

Надайте законодавче врегулювання цього питання в чинному законодавстві про працю?

Які перспективи вирішення даної ситуації за проектом трудового кодексу?

Підготуйте проект судового рішення за цією справою.

ЗАДАЧА №6

Під час проведення бесіди серед молоді в гуртожитку заводу «Дніпрспецсталь» представнику роботодавця серед інших питань були поставлені і такі:

1) Чи обов'язково попереднє звернення до КТС за вирішенням спору, чи можна звертатися безпосередньо до суду?

2) Куди слід звертатися молодому спеціалісту за вирішенням трудового спору - до КТС чи до суду?

3) Чи можливе поновлення пропущеного строку звернення до КТС чи до суду?

4) В які строки виконується рішення КТС?

5) Хто несе відповідальність за незаконне звільнення або переведення працівника?

Відповідь на кожне з питань обґрунтуйте посиланнями на чинне законодавство.

ЗАДАЧА №7

Кухар Б. був звільнений за розпиття спиртних напоїв в робочий час. Він звернувся до КТС з проханням відновити його на роботі, вважаючи, що з ним поступили жорстоко, оскільки він відзначав свій день народження. Голова КТС відмовився прийняти у нього заяву.

Дайте висновок про законність відмови голови КТС. Якими правами користується звільнений кухар в даній ситуації?

Які перспективи вирішення даної ситуації за проектом трудового кодексу?

Підготуйте проект рішення КТС за цією справою.

ЗАДАЧА № 8

Рада трудового колективу заводу прийняла рішення почати страйк у зв'язку з тривалою затримкою виплати заробітної платні. Профспілка прийняла інше рішення: страйк не проводити і звернутися до суміжників з вимогами виплатити борги заводу, через які він і залишився без коштів, внаслідок чого не має можливості розрахуватися з робітниками за їх працю.

Які спори відносяться до колективних трудових спорів?

В якому порядку і які органи вирішують питання про страйк?

Який порядок і підстави визнання страйку незаконним?

Які перспективи вирішення даної ситуації за проектом трудового кодексу?

ЗАДАЧА №2

На заводі, який став акціонерним товариством, між представниками профспілки і керівництвом акціонерного товариства виникли розбіжності стосовно чинності колективного договору. Керівництво вважало, що старий колективний договір не діє, а новий укласти не обов'язково. Представники профспілки наполягали на тимчасовому збереженні дії колективного договору і початку переговорів для укладання нового колективного договору.

Як розв'язати розбіжності, що виникли?

*Чи передбачена відповідальність за відмову від ведення переговорів?
Яка саме?*

Які перспективи вирішення даної ситуації за проектом трудового кодексу?

Завдання для самостійної роботи до Теми 5:

1. Зазначте причини виникнення трудових спорів.
2. Як здійснюється організація, склад і компетенція комісій по трудовим спорам.
3. Як здійснюється виконання рішень КТС по трудовим спорам.
4. Порядок розгляду колективних трудових спорів.
5. Правові наслідки законного і незаконного страйку.

Індивідуальні завдання до Теми 5:

Опрацювати нормативно-правові акти, навчальну та наукову літературу з теми та надати письмові відповіді на запитання:

1. Визначте коло суб'єктів, правомочних розглядати індивідуальні трудові спори.
2. Визначте порядок формування і повноваження комісії по трудових спорах.
3. Чи дійсно комісія по трудових спорах є обов'язковим первинним органом по розгляду трудових спорів?
4. В чому особливості розгляду індивідуальних трудових спорів судами?
5. Охарактеризуйте порядок розгляду індивідуальних трудових спорів, що виникають за участю працівників правоохоронних органів.
6. Чим відрізняється якісний склад примирної комісії та трудового арбітражу?
7. Які завдання покладені на КТС?
8. Які нормативні документи регламентують діяльність КТС?

Завдання для самостійної роботи:

1. Складіть позовну заяву до суду щодо незаконного звільнення працівника з роботи.
2. Складіть позовну заяву до КТС щодо невиплати заробітної плати.

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

Рекомендована література до Теми 1:

1. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254/96-вр> (дата звернення 15.12.2021).

2. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322 VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення 15.12.2021).
3. Актуальні проблеми охорони і захисту соціально-трудових прав : підручник / [О.М. Ярошенко, С.М. Прилипко, А.М. Слюсар та ін.] ; за заг. ред. О.М. Ярошенка. 3-те вид., перероб. і допов. Харків, 2019. 544 с.
4. Актуальні проблеми охорони і захисту соціально-трудових прав України [Текст] : підручник / [С. М. Бортник та ін.] ; Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2019. 407 с.
5. Теоретичні засади трудового права України [Текст] : підручник / [В. Л. Костюк та ін. ; заг. ред.: В. Л. Костюк, М. І. Іншин] ; Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка, Нац. ун-т «Остроз. акад.», Навч.-наук. ін-т права ім. І. Малиновського. Київ : Людмила, 2019. 451 с.
6. Актуальні проблеми охорони і захисту соціально-трудових прав України [Текст] : підручник / В. І. Щербина, А. М. Соцький. - Чернівці : Технодрук, 2021. 552 с.
7. Актуальні проблеми охорони і захисту соціально-трудових прав України [Текст] : підручник / С. В. Венедіктов. Київ : Людмила, 2021. 216 с.

Рекомендована література до Теми 2:

1. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254/96-вр> (дата звернення 15.12.2021).
2. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322 VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення 15.12.2021).
3. Про затвердження Типової форми контракту з керівником підприємства, що є у державній власності : постанова Кабінету Міністрів України від 02.08.1995 № 597. *Зібрання постанов Уряду України*. 1995. № 11. Ст. 264.
4. Про затвердження Типової форми контракту з працівником : наказ міністерства праці України від 15.04.1994 № 23 URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0084-94> (дата звернення 15.12.2021).
5. Про затвердження форми трудового договору між працівником і фізичною особою та Порядку реєстрації трудового договору між працівником і фізичною особою : наказ Міністерства праці і соціальної політики України від 08.06.2001 № 260. *Офіційний вісник України*. 2001. № 27. Ст. 1219.
6. Актуальні проблеми охорони і захисту соціально-трудових прав : підручник / [О.М. Ярошенко, С.М. Прилипко, А.М. Слюсар та ін.] ; за заг. ред. О.М. Ярошенка. 3-те вид., перероб. і допов. Харків, 2019. 544 с.
7. Актуальні проблеми охорони і захисту соціально-трудових прав України [Текст] : підручник / [С. М. Бортник та ін.] ; Харків. нац. ун-т внутр. справ. - Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2019. 407 с.
8. Теоретичні засади трудового права України [Текст] : підручник / [В. Л. Костюк та ін. ; заг. ред.: В. Л. Костюк, М. І. Іншин] ; Київ. нац. ун-т ім.

Тараса Шевченка, Нац. ун-т «Остроз. акад.», Навч.-наук. ін-т права ім. І. Малиновського. Київ : Людмила, 2019. 451 с.

9. Актуальні проблеми охорони і захисту соціально-трудових прав України [Текст] : підручник / В. І. Щербина, А. М. Соцький. Чернівці : Технодрук, 2021. 552 с.
10. Актуальні проблеми охорони і захисту соціально-трудових прав України [Текст] : підручник / С. В. Венедіктов. Київ : Людмила, 2021. - 216 с.

Рекомендована література до Теми 3:

1. Конституція України від 28 червня 1996 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254/96-вр>. (дата звернення 15.12.2021).
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322 VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>. (дата звернення 15.12.2021).
3. Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996 року № 504/96-ВР URL: <https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр>. (дата звернення 15.12.2021).
4. Актуальні проблеми охорони і захисту соціально-трудових прав : підручник / [О.М. Ярошенко, С.М. Прилипко, А.М. Слюсар та ін.] ; за заг. ред. О.М. Ярошенка. 3-тє вид., перероб. і допов. Харків, 2019. 544 с.
5. Актуальні проблеми охорони і захисту соціально-трудових прав України [Текст] : підручник / [С. М. Бортник та ін.] ; Харків. нац. ун-т внутр. справ. - Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2019. 407 с.
6. Теоретичні засади трудового права України [Текст] : підручник / [В. Л. Костюк та ін. ; заг. ред.: В. Л. Костюк, М. І. Іншин] ; Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка, Нац. ун-т «Остроз. акад.», Навч.-наук. ін-т права ім. І. Малиновського. Київ : Людмила, 2019. 451 с.
7. Актуальні проблеми охорони і захисту соціально-трудових прав України [Текст] : підручник / В. І. Щербина, А. М. Соцький. Чернівці : Технодрук, 2021. - 552 с.
8. Актуальні проблеми охорони і захисту соціально-трудових прав України [Текст] : підручник / С. В. Венедіктов. - Київ : Людмила, 2021. - 216 с.
9. Теоретичні засади трудового права України [Текст] : підручник / [В. Л. Костюк та ін. ; заг. ред.: В. Л. Костюк, М. І. Іншин] ; Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка, Нац. ун-т «Остроз. акад.», Навч.-наук. ін-т права ім. І. Малиновського. Київ : Людмила, 2019. 451 с.
10. Актуальні проблеми охорони і захисту соціально-трудових прав України [Текст] : підручник / В. І. Щербина, А. М. Соцький. Чернівці : Технодрук, 2021. 552 с.
11. Актуальні проблеми охорони і захисту соціально-трудових прав України [Текст] : підручник / С. В. Венедіктов. Київ : Людмила, 2021. - 216 с.

Рекомендована література до Теми 4:

1. Конституція України від 28 червня 1996 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254/96-вр> (дата звернення 15.12.2021).

2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322 VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення 15.12.2021).
3. Про практику розгляду судами трудових спорів : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 № 9. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92> (дата звернення 15.12.2021).
4. Актуальні проблеми охорони і захисту соціально-трудоваих прав : підручник / [О.М. Ярошенко, С.М. Прилипко, А.М. Слюсар та ін.] ; за заг. ред. О.М. Ярошенка. 3-те вид., перероб. і допов. Харків, 2019. 544 с.
5. Актуальні проблеми охорони і захисту соціально-трудоваих прав України [Текст] : підручник / [С. М. Бортник та ін.] ; Харків. нац. ун-т внутр. справ. - Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2019. 407 с.
6. Теоретичні засади трудового права України [Текст] : підручник / [В. Л. Костюк та ін. ; заг. ред.: В. Л. Костюк, М. І. Іншин] ; Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка, Нац. ун-т «Остроз. акад.», Навч.-наук. ін-т права ім. І. Малиновського. - Київ : Людмила, 2019. 451 с.
7. Актуальні проблеми охорони і захисту соціально-трудоваих прав України [Текст] : підручник / В. І. Щербина, А. М. Соцький. Чернівці : Технодрук, 2021. 552 с.
8. Актуальні проблеми охорони і захисту соціально-трудоваих прав України [Текст] : підручник / С. В. Венедіков. Київ : Людмила, 2021. 216 с.

Рекомендована література до Теми 5:

1. Конституція України від 28 червня 1996 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254/96-вр>. (дата звернення 15.12.2021)
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322 VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>(дата звернення 15.12.2021).
3. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 3 берез. 1998 р. № 137/98-ВР URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-вр>(дата звернення 15.12.2021).
4. Про затвердження Положення про трудовий арбітраж: наказ Національної служби посередництва і примирення від 18 листоп. 2008 р. № 135 URL: www.nspp.gov.ua (дата звернення 15.12.2021).
5. Цивільний процесуальний кодекс України: затв. Законом України від 18 берез. 2004 р. № 1618-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15>. (дата звернення 15.12.2021).
6. Положення про Національну службу посередництва і примирення: Указ Президента України від 17.11.1998 р., №1258/98. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1258/98>. (дата звернення 15.12.2021).
7. Про практику розгляду судами трудових спорів : Постанова Верховного суду України від 06.11.1992 № 9. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92#Text>. (дата звернення 15.12.2021).

8. Актуальні проблеми охорони і захисту соціально-трудових прав : підручник / [О.М. Ярошенко, С.М. Прилипко, А.М. Слюсар та ін.] ; за заг. ред. О.М. Ярошенка. 3-те вид., перероб. і допов. Харків, 2019. 544 с.
9. Актуальні проблеми охорони і захисту соціально-трудових прав України [Текст] : підручник / [С. М. Бортник та ін.] ; Харків. нац. ун-т внутр. справ. - Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2019. 407 с.
10. Теоретичні засади трудового права України [Текст] : підручник / [В. Л. Костюк та ін. ; заг. ред.: В. Л. Костюк, М. І. Іншин] ; Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка, Нац. ун-т «Остроз. акад.», Навч.-наук. ін-т права ім. І. Малиновського. Київ : Людмила, 2019. 451 с.
11. Актуальні проблеми охорони і захисту соціально-трудових прав України [Текст] : підручник / В. І. Щербина, А. М. Соцький. Чернівці : Технодрук, 2021. 552 с.
12. Актуальні проблеми охорони і захисту соціально-трудових прав України [Текст] : підручник / С. В. Венедіктов. Київ : Людмила, 2021. 216 с.

ПИТАННЯ ДЛЯ ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ

1. Актуальні проблеми предмету, методу і функцій трудового права.
2. Поняття, види, особливості джерел трудового права.
3. Актуальні проблеми система трудового права як галузі права.
4. Актуальні проблеми виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин.
5. Соціально-партнерські відносини по встановленню умов праці: суб'єкти, об'єкти; перспективи розвитку в Україні.
6. Розмежування трудових правовідносин від цивільних, адміністративних, правовідносин по соціальному забезпеченню.
7. Поняття, види суб'єктів трудового права та їх правовий статус.
8. Роботодавці та наймані працівники як суб'єкти трудового права.
9. Актуальні проблеми законодавства про трудові колективи та їх повноваження.
10. Актуальні проблеми суб'єктів трудового права та їх правовий статус.
11. Роботодавці та наймані працівники як суб'єкти трудового права.
12. Актуальні проблеми колективного договору та угоди.
13. Актуальні проблеми порядку укладення колективних договорів і угод.
14. Актуальні проблеми відповідальності сторін колективних договорів і угод.
15. Актуальні проблеми трудового договору як засобу реалізації прав громадян на працю, який закріплений в Конституції України.
16. Поняття трудової функції та місця роботи за трудовим правом.
17. Актуальні проблеми порядку укладення трудового договору, його оформлення.
18. Документи, що подаються при прийнятті на роботу.

19. Актуальні проблеми функціонування трудової книжки працівника.
20. Актуальні проблеми переведень і переміщень.
21. Випадки відсторонення від роботи.
22. Актуальні проблеми оформлення звільнення працівників і здійснення розрахунків з ними.
23. Правові наслідки незаконного звільнення.
24. Актуальні проблеми припинення трудового договору з підстав, передбачених контрактом
25. Припинення трудового договору у зв'язку з набранням законної сили вироком суду
26. Актуальні проблеми розірвання строкового трудового договору з ініціативи працівника
27. Актуальні проблеми робочого часу.
28. У чому полягає відмінність між нормальним, скороченим та неповним робочим часом.
29. Поняття і види робочого дня, робочої зміни, робочого тижня.
30. Актуальні проблеми режиму та обліку робочого часу.
31. Надурочна робота. Ненормований робочий день. Чергування.
32. Актуальні проблеми оплати праці в Україні.
33. Індexсація заробітної плати.
34. Відмінність заробітної плати від винагороди за цивільно-правовими договорами, гарантійних і компенсаційних виплат.
35. Порядок встановлення і перегляду мінімальної заробітної плати.
36. Оплата праці при відхиленні від нормальних умов роботи.
37. Актуальні проблеми обчислення середньої заробітної плати.
38. Обмеження розміру відрахувань із заробітної плати.
39. Актуальні проблеми застосування трудової дисципліни та методи її забезпечення.
40. Правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку. Правила внутрішнього трудового розпорядку, їх види, порядок затвердження і зміст.
41. Поняття, підстави, види заохочень і порядок їх застосування.
42. Актуальні проблеми дисциплінарної відповідальності робітників.
43. Дисциплінарне стягнення: порядок накладення, оскарження та зняття.
44. Правові засоби забезпечення дисципліни праці.
45. Система стимулювання праці за трудовим правом.
46. Поняття дисциплінарного проступку та відмежування його від адміністративного правопорушення.
47. Актуальні проблеми матеріальної відповідальності працівників.
48. Актуальні проблеми колективної (бригадної) відповідальності.
49. Підстави та умови підвищеної матеріальної відповідальності.
50. Відшкодування моральної шкоди.
51. Актуальні проблеми та причини виникнення трудових спорів.
52. Порядок розгляду індивідуальних трудових спорів.
53. Організація, склад і компетенція комісій по трудовим спорам.
54. Виконання рішень КТС по трудовим спорам.

- 55. Актуальні проблеми розгляду колективних трудових спорів.
- 56. Правові наслідки законного і незаконного страйку.
- 57. Актуальні проблеми системи органів нагляду і контролю за трудовим законодавством.
- 58. Юридична відповідальність посадових осіб за порушення законодавства про працю.
- 59. Актуальні проблеми правил по техніці безпеки та виробничої санітарії.
- 60. Гарантії прав працівників на охорону праці.
- 61. Участь трудових колективів і профспілок у регулюванні охорони праці на підприємстві.
- 62. Інструктаж працівників про дотримання правил по техніці безпеки і виробничої санітарії.