

ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ»
МІНІСТЕРСТВА ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КАФЕДРА КОНСТИТУЦІЙНОГО ТА ТРУДОВОГО ПРАВА

МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ

ДЛЯ САМОСТІЙНОГО ВИВЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ

**АДМІНІСТРАТИВНЕ ТА ТРУДОВЕ ПРАВО (соціально-правовий
захист населення)**

I. ВСТУП

Мета навчальної дисципліни: надати студентам основні теоретичні знання організаційної структури, функціонального призначення органів виконавчої влади України, основних моделей взаємовідносин осіб із суб'єктами публічної адміністрації, засадами забезпечення законності при реалізації виконавчої влади, а також засад адміністративної відповідальності та адміністративного процесу; надання студентам практичних навичок тлумачення адміністративно-правових та трудових норм, а також понять та термінів якими оперує наука адміністративного та трудового права.

Завдання навчальної дисципліни: визначити сутність, призначення виконавчої влади, її організаційно-правову структуру та функціональне призначення, засади взаємовідносин осіб із суб'єктами публічної адміністрації, засади адміністративної відповідальності як різновиду юридичної відповідальності, засади адміністративного процесу, його сутність та зміст кожного провадження; засвоїти структуру та зміст інститутів галузі трудового права; вивчити систему чинного трудового законодавства та ознайомитися зі змістом основних нормативних актів, що входять до її складу; ознайомитися з офіційними та доктринальними коментарями законодавства, практикою застосування норм трудового права, поглядами науковців та практиків на проблеми трудового права.

У результаті вивчення навчальної дисципліни студент повинен

Знати:

1. основні положення Конституції України, Кодексу законів про працю України, Кодексу про адміністративні правопорушення України, стан судової практики;
2. організаційно-правову структуру та засади функціонування системи органів виконавчої влади України;
3. моделі взаємовідносин осіб із суб'єктами публічної адміністрації;
4. засади забезпечення законності при реалізації виконавчої влади;

5. засади адміністративної відповідальності;
6. сутність та зміст адміністративного процесу, призначення різновидів адміністративних проваджень;
7. термінологію, притаманну адміністративному та трудовому праву;

Вміти:

1. кваліфікувати протиправні діяння із ознаками адміністративного проступку;
2. скласти процесуальні документи щодо опосередкування взаємовідносин осіб із суб'єктами публічної адміністрації при реалізації виконавчої влади та при опосередкуванні адміністративно-деліктних відносин;
3. скласти правовий акт управління у відповідності до встановлених вимог;
4. обирати оптимальні правові форми і методи реалізації виконавчої влади;
5. правильно застосовувати нормативний матеріал до конкретних відносин;
6. тлумачити чинне адміністративне та трудове законодавство;
7. користуватися понятійним апаратом галузей;
8. коментувати нормативні положення галузей, спираючись на теоретичні знання.

II. Методичні рекомендації щодо самостійного вивчення дисципліни

Самостійне поглиблене вивчення “Адміністративне та трудове право” слід починати з ознайомлення з планом конкретної досліджуваної теми (див. тематичний план), що дасть студентам загальне уявлення про обсяг і зміст навчального матеріалу, який їм необхідно засвоїти в процесі самопідготовки.

Питання кожної конкретної теми рекомендується вивчати в послідовності, зазначеній у тематичному плані. Переходити до вивчення

наступних тем курсу можна тільки за умови остаточного засвоєння попередніх.

Вивчення кожної теми доцільно починати з ознайомлення з існуючими методичними рекомендаціями, потім звернутися до конспектів прослуханих лекцій і тільки після цього взятися до вивчення відповідних нормативно-правових актів, розділів підручників, монографій й інших джерел.

З метою успішної роботи над курсом студентам доцільно завести окремі зошити, у яких чітко позначити досліджувані теми. За кожною темою систематизувати інформацію, отриману з різних джерел (лекція, семінар, самостійна робота, консультація тощо), при цьому особлива увага приділяється дослідженню проблемних теоретичних і практичних питань трудового права.

Обов'язковою умовою вивчення трудового права є належні знання із теорії держави та права, цивільного права, адміністративного права тощо.

Перед завершенням самостійної роботи з кожної досліджуваної теми студенти, щоб переконатися в якісному її засвоєнні, зобов'язані відповісти на запитання для самоперевірки, скласти схеми, виконати тестові завдання та вирішити задачі, подані в кінці відповідних розділів.

До всіх тем подано перелік найбільш важливих питань курсу, а також орієнтований список основної та додаткової літератури. Слід також зауважити, що подані до тем курсу списки літератури не є вичерпними і можуть бути доповнені на власний розсуд студентів.

III. Зміст курсу та питання, які вивчаються.

Тема. Поняття, предмет, метод та система трудового права України.

Поняття та предмет трудового права. Аспекти поняття „трудове право”. Поняття трудових відносин, що виникають у результаті укладення трудового

договору, а також відносин, тісно пов'язаних з трудовими. Індивідуальні та колективні трудові відносини.

Метод правового регулювання трудових правовідносин. Особливості методу трудового права.

Поняття функцій трудового права. Соціальна, захисна, виробнича та виховна функції трудового права.

Система трудового права. Норми, які охоплює Загальна частина трудового права. Інститути, що об'єднує Особлива частина трудового права. Індивідуальне та колективне трудове право. Система трудового законодавства. Система науки трудового права і система курсу "Трудове право України" як навчальної дисципліни. Загальна, особлива та спеціальна частина науки трудового права.

Місце трудового права у системі права України.

Література:

Основна:

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. - 1996. - № 30. - Ст. 141.
2. Кодекс законів України про працю від 10 грудня 1971 р.
3. Бойко М.Д. Трудове право України: Навчальний посібник. – К.: Атіка, 2011. – 316 с.
1. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. – К.: Знання-Вікар, 2008. – 860 с.
2. Губрієнко О.М. Трудове право України: Навчальний посібник для студентів III курсу юридичного факультету. – Запоріжжя: ЗНУ, 2009. – 107 с.
3. Губрієнко О.М. Трудове право України: Навчальний посібник у схемах для студентів III курсу юридичного факультету. – Запоріжжя: ЗНУ, 2008. – 106 с.

4. Кодекс законів про працю України. Науково-практичний коментар / За ред.. Погрібного. К.: Правова єдність, 2009. -456 с.
5. Трудове право України: Академічний курс: Підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. /За ред. П.Д. Пилипенка. – К.: Ін Юре, 2010. – 536 с.

Додаткова:

1. Бойко М.Д. Порівняльне трудове право: Навчальний посібник. – К.: Атіка, 2007. – 384 с.
2. Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право: учебник для вузов. – М.: Проспект, 2005.
3. Роїна О.М. Трудові правовідносини: Практичний посібник. – К.: КНТ, 2007. – 348 с.
4. Трудове право України: Практикум /за ред. Пилипенка П.Д.. – К.: Ін Юре, 2008. – 344 с.
- 5.Заморська Л.Відносно визначені норми трудового права України // Юридичний журнал. - 2009.- №2.- С.100-101.
6. Гетьманцева Н. До питання про метод правового регулювання трудових відносин // Право України. – 2011. - №5. – С. 224-230.
7. Гресик Ю.В. Правова природа відносин працевлаштування // Бюлетень Міністерства юстиції України. – 2011. - №8-9. – С. 120-127.

Питання для самоконтролю:

1. Назвіть етапи становлення та розвитку трудового права.
2. Розкрийте особливості методу трудового права в умовах ринкової економіки.
3. Охарактеризуйте співвідношення системи трудового права та системи трудового законодавства.
4. Розкрийте зміст соціальної, захисної та виробничої функцій трудового права.
5. Проаналізуйте перспективи розвитку трудового права.

Скласти схеми:

1. Предмет трудового права.
2. Система трудового права.
3. Метод трудового права.
4. Функції трудового права.
5. Взаємодія трудового права з іншими галузями права.

Тестові завдання:

1. Які правовідносини, пов'язані з працею, трудовим правом не регулюються: а) робота осіб, засуджених до позбавлення волі; б) якщо роботодавцем є фізична особа; в) сезонна або тимчасова робота; г) служба співробітників органів внутрішніх справ.

2. До відносин, тісно пов'язаних з трудовими, належать: а) відносини з приводу навчання на виробництві, підвищення кваліфікації та перекваліфікації; б) відносини щодо укладення, зміни та припинення трудового договору; в) відносини нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства; г) відносини щодо дисциплінарної відповідальності працівників.

3. До індивідуальних трудових правовідносин належать: а) відносини щодо оплати праці; б) відносини щодо дисциплінарної відповідальності працівників; в) відносини з вирішення індивідуальних і колективних трудових спорів; г) відносини щодо діяльності профспілок.

4. До колективних трудових правовідносин належать: а) відносини соціального партнерства; б) відносини щодо укладення, зміни та припинення трудового договору; в) відносини з приводу утворення об'єднань роботодавців та їхньої діяльності; г) відносини щодо відсторонення працівників від роботи роботодавцем.

5. До особливостей методу трудового права не належить: а) свобода вибору сторін при укладенні трудового договору; б) поєднання

централізованого і локального регулювання суспільних відносин; в) застосування виключно імперативного способу регулювання суспільних відносин; г) поєднання договірної, рекомендаційної та імперативної способів регулювання.

Вирішити задачі:

1. Смирнов уклав угоду з адміністрацією стадіону “Спартак”, за якою його бригада зобов’язалася привести в належний порядок футбольне поле. Робота тривала 10 днів. Після закінчення роботи під час розрахунку Смирнов зажадав виплатити всім членам бригади винагороду за надурочні роботи. Адміністрація відмовилася, посилаючись на те, що хоч Смирнов і зазначався в договорі бригадиром, однак склад і навіть прізвища членів бригади в договорі не були вказані.

Як вирішити спір між Смирновим та адміністрацією стадіону? Якою є природа відносин, що виникли?

2. Директор школи уклав з Козловим угоду відповідно до якої Козлов протягом двох місяців повинен був здійснити відстежування вікон у школі. По закінченні роботи Козлов пред’явив додаткові вимоги: збільшити оплату (оскільки він працював у вихідні дні, робота в які оплачується в підвищеному розмірі) та оплатити лікарняний листок за 10 днів. Які відносини виникли в даному випадку, якою галуззю права вони регулюються? Чи підлягають задоволенню вимоги Козлова?

3. Збори учасників товариства з обмеженою відповідальністю “Одеса-Стамбул”, створеного за участю іноземного інвестора, затвердили положення про персонал товариства, в якому було передбачено таке:

- учасники товариства зобов’язані працювати в товаристві на підставі трудового договору;

- займання відповідної посади учасником товариства обумовлюється контрактом з генеральним директором товариства;
- для всіх учасників товариства встановлюється використання робочого часу на власник розсуд;
- учасники товариства, крім отримання дивідендів, одержують за свою працю заробітну плату;
- праця найманих працівників регулюється трудовим законодавством України.

Проаналізуйте наведені положення з точки зору відповідності їх чинному законодавству, в тому числі трудовому.

Тема. Джерела та принципи трудового права.

Поняття джерел трудового права та їх класифікація. Особливості джерел трудового права.

Нормативні акти як джерела трудового права. Конституція України як джерело трудового права. Міжнародні договори (конвенції і рекомендації МОП; акти регіонального європейського рівня; міжнародні двосторонні договори). Кодекс законів про працю України 10 грудня 1971 року – основне галузеве джерело трудового права. Закони, спрямовані на регулювання трудових правовідносин: загальні та спеціальні. Нормативні акти підзаконного характеру (укази і розпорядження Президента України, постанови і розпорядження КМУ, відомчі акти, акти місцевих органів виконавчої влади й органів місцевого самоврядування).

Акти договірної та локального характеру у сфері трудового права. Класифікація актів договірної характеру. Локальні нормативно-правові акти.

Єдність та диференціація у правовому регулюванні праці. Способи диференціації правового регулювання праці за категоріями працівників. Загальне та спеціальне законодавство.

Акти судової влади як одні із форм трудового права.

Поняття принципів трудового права. Система принципів: основні (загальні), міжгалузеві, галузеві та принципи окремих інститутів трудового права.

Література:

Основна:

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. - 1996. - № 30. - Ст. 141.
2. Кодекс законів України про працю від 10 грудня 1971 р.
3. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. – К.: Вікар, 2008. – 725 с.
4. Трудове право України: Академічний курс: Підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. /За ред. П.Д. Пилипенка. – К.: Ін Юре, 2010. – 536 с.
5. Трудовое право Украины в вопросах и ответах: Учебно-справочное пособие / Под ред. В.В.Жернакова. – Х.: Одиссей, 2009. – 776 с.
6. Щербина В.І. Трудове право України: Підручник /За заг. ред. В.С.Венедіктова. – К.: Істина, 2008. – 384 с.

Додаткова:

1. Апанасенко А.М. До питання про підстави диференціації правового регулювання соціально-трудоких відносин // Держава і право: Збірник наукових праць. Юридичні і політичні науки. Випуск 44. – К.: Ін-т держави і права ім. В.М.Корецького НАН України, 2009. – С.391-396.
2. Бойко М.Д. Порівняльне трудове право: Навчальний посібник. – К.: Атіка, 2007. – 384 с.
3. Бойко М.Д. Трудовий договір: теорія і практика: Навчально-практичний посібник. - К.: Атіка, 2009. – 308 с.
4. Вишневецька С. Загальні положення Трудового кодексу України в контексті сучасних тенденцій розвитку трудового права // Право України.- 2009.- №3.- С. 41-47.

5. Кодекс законів про працю з постатейними матеріалами /Укладачі: В.С.Ковальський, Л.П.Ляшко. – К.: Юрінком Інтер, 2006. – 1200 с.

6. Ярошенко О.М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України: Монографія. – Х.: Видавництво СПД ФО Вапнарчук Н.М., 2006. – 456 с.

7. Вісьтак М. Співвідношення норм національного і міжнародного трудового права // Підприємництво, господарство і право. – 2011. - № 9. – С.47-51.

8. Ротань В. Система нормативно-правових актів согласно проекта Трудового кодекса // Справочник кадровика. – 2012. - № 1. – С.6-10.

Питання для самоконтролю:

1. У яких статтях Конституції України закріплено основні принципи правового регулювання відносин у сфері суспільної організації праці?
2. В чому проявляється єдність та диференціація правового регулювання праці?
3. Окреслить основні напрямки реформування трудового законодавства.
4. Назвіть принципи правового регулювання індивідуальних трудових відносин.
5. Розкрийте сутність принципу оптимального поєднання централізованого і локального правового регулювання.

Скласти схеми:

1. Класифікація джерел трудового права.
2. Нормативні акти як джерела трудового права.
3. Акти договірної характеру як джерела трудового права.
4. Нормативні акти підзаконного характеру як джерела трудового права.
5. Поняття та види принципів трудового права.

Тестові завдання:

1. Які з наведених положень не належать до особливостей джерел трудового права: а) наявність нормативних актів, які мають конститутивний характер; б) наявність широкого кола локальних нормативно-правових актів; в) в якості джерел застосовуються лише нормативно-правові акти; г) значний ступінь диференціації у правовому регулюванні трудових відносин.

2. До джерел трудового права належать такі акти: а) Генеральна та галузева угода; б) Конвенції МОП; в) наказ міністра праці та соціальної політики України про призначення начальника обласного центру зайнятості населення України; г) трудовий договір.

3. Міжнародний кодекс праці – це: а) сукупність міжнародних договорів про працю; б) конвенції та рекомендації МОП; в) Трудовий кодекс, прийнятий на загальноєвропейському рівні; г) сукупність міжнародно-правових звичаїв у сфері праці.

4. До суб'єктів локальної нормотворчості належать: а) Міністерство праці та соціальної політики України; б) профспілка; в) наймані працівники і роботодавець; г) органи місцевого самоврядування.

5. До міжгалузевих принципів трудового права належать: а) обмеження сфери правового регулювання відносинами найманої праці; б) принцип охорони власності; в) соціальне партнерство і договірне встановлення умов праці; г) оптимальне поєднання централізованого і локального правового регулювання.

Завдання.

1. Назвіть приклади загальних та спеціальних правових норм, що регулюють трудові відносини.

Якими нормативно-правовими актами регулюється: праця тимчасових і сезонних працівників, надомників, сумісників?

Чи застосовується у трудовому праві позовна давність у справах про звільнення працівників з ініціативи роботодавця; у справах про зняття

накладеного дисциплінарного стягнення; при стягнення матеріальної шкоди, заподіяної однією стороною трудового договору іншій?

2. У яких статтях Конституції України закріплено основні права і свободи людини і громадянина у сфері суспільної організації праці?

Розкрийте роль локальних нормативно-правових актів у регулюванні умов праці. Наведіть приклади таких актів.

Розкрийте значення керівних роз'яснень Пленуму Верховного Суду України щодо розгляду трудових спорів, назвіть їх.

3. Дайте відповідь на запитання: чи можна вважати ідентичними принципи права, керівні ідеї і основні суб'єктивні права та обов'язки?

Назвіть види принципів. У чому полягає їхня відмінність? Назвіть норми, що є гарантіями, які забезпечують дотримання принципів трудового права.

Тема. Трудові правовідносини та їх суб'єкти.

Поняття трудових правовідносин, їх структура та загальна характеристика. Власне трудові правовідносини (індивідуально-трудова); колективно-трудова правовідносини (соціального партнерства та встановлення умов праці на підприємствах); правовідносини працевлаштування; правовідносини навчання і перекваліфікації на виробництві; правовідносини, що виникають з приводу нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства; правовідносини, що виникають з приводу розгляду трудових спорів (процедурно-трудова або процесуально-трудова правовідносини). Матеріальні, процедурні та процесуальні трудові правовідносини. Юридичний зміст трудових правовідносин. Підстави виникнення трудових правовідносин.

Поняття суб'єктів трудових правовідносин. Головні суб'єкти (обов'язкові, допоміжні, факультативні). Другорядні суб'єкти (постійно існуючі та суб'єкти, що можуть з'являтися епізодично). Суб'єкти індивідуальних та колективних трудових правовідносин.

Працівники як суб'єкти трудових правовідносин. Трудова правосуб'єктність. Особливості трудової правосуб'єктності неповнолітніх. Особливості правового статусу працівників залежно від статі, стану здоров'я, рівня освіти, наявності вченого ступеня або вченого звання, наявності громадянства, родинних зв'язків, наявності судимості. Трудові права та обов'язки працівника.

Роботодавці як суб'єкти трудових правовідносин. Види роботодавців. Основні ознаки правосуб'єктності роботодавців. Основні права та обов'язки роботодавця.

Участь профспілок у трудових правовідносинах. Основні завдання профспілок. Правосуб'єктність профспілок.

Література:

Основна:

1. Кодекс законів України про працю від 10 грудня 1971 р.
2. Закон України "Про організації роботодавців" від 24 травня 2001 р.
3. Закон України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" від 15 вересня 1999 р.
4. Бойко М.Д. Трудове право України: Навчальний посібник. – К.: Атіка, 2011. – 316 с.
5. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. – К.: Вікар, 2008. – 725 с.
6. Губрієнко О.М. Трудове право України: Навчальний посібник для студентів III курсу юридичного факультету. – Запоріжжя: ЗНУ, 2009. – 107 с.

7. Теліпко В.Е., Дутова О.Г. Трудове право України /За заг. ред. Теліпко В.Е. – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 456 с.
8. Трудове право України: Академічний курс: Підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. /За ред. П.Д. Пилипенка. – К.: Ін Юре, 2010. – 536 с.

Додаткова:

1. Бойко М.Д. Порівняльне трудове право: Навчальний посібник. – К.: Атіка, 2007. – 384 с.
2. Гресик Ю.В. Суб'єкти трудового права та суб'єкти трудових правовідносин // Юриспруденція: теорія і практика. – 2009.- №4.- С. 31-37.
3. Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право: учебник для вузов. – М.: Проспект, 2005.
4. Козуб І.А. Правовий захист трудових прав працівників відповідно до норм Європейської соціальної хартії // Юриспруденція: теорія і практика. – 2009.- №6.- С. 7-13.
5. Костюк В. Поняття та ознаки трудової правосуб'єктності в умовах кодифікації трудового законодавства: проблеми та напрями вирішення // Право України. - 2009.- №3.- С.48-53.
6. Роїна О.М. Трудові правовідносини: Практичний посібник. – К.: КНТ, 2007. – 348 с.
7. Андропова В. Функції юридичних фактів у трудовому праві України // Юридичний вісник. – 2011. - № 4. – С. 120-124.
8. Костюк В. Зміст трудової правосуб'єктності працівника за трудовим законодавством України та проектом Трудового кодексу: науково-правовий аспект // Право України. – 2010. - №11. – С. 140-146.

Питання для самоконтролю:

1. Назвіть випадки обмеження трудової правосуб'єктності працівника.

2. Охарактеризуйте особливості правового статусу іноземних працівників як суб'єктів трудових правовідносин.
3. Проаналізуйте основні ознаки правосуб'єктності роботодавців.
4. В чому полягають права і обов'язки найманих працівників як суб'єктів трудових правовідносин?
5. В чому полягають повноваження виборного органу первинної профспілкової організації на підприємстві?

Скласти схеми:

1. Поняття та види трудових правовідносин.
2. Поняття та класифікація суб'єктів трудового права.
3. Особливості трудової правосуб'єктності неповнолітніх.
4. Особливості трудової правосуб'єктності іноземних громадян.
5. Поняття та види роботодавців як суб'єктів трудових правовідносин.

Тестові завдання:

1. До головних суб'єктів трудових правовідносин належать: а) органи нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства; б) КТС; в) робочі комісії для ведення колективних переговорів; г) органи зайнятості.

2. До другорядних учасників трудових правовідносин належать: а) органи, які розглядають колективні трудові спори (конфлікти); б) роботодавці; в) кваліфікаційні й атестаційні комісії; г) органи нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства.

3. З якого віку трудова дієздатність виникає у повному обсязі: а) з 18 років; б) з 16 років; в) з 15 років; г) з 14 років.

4. Обмеження щодо спільної роботи на одному підприємстві передбачені законодавством: а) на державному підприємстві стосовно осіб, які є близькими родичами чи свояками; б) на державному підприємстві стосовно осіб, які є близькими родичами чи свояками, якщо у зв'язку з

виконанням трудових обов'язків вони безпосередньо підпорядковані один одному; в) на підприємствах будь-якої форми власності стосовно осіб, які є близькими родичами чи свояками, якщо у зв'язку з виконанням трудових обов'язків вони безпосередньо підпорядковані один одному; г) на підприємствах недержавної форми власності такі обмеження можуть запроваджуватися за рішенням власника.

5. Які з наведених положень належать до особливостей працевлаштування іноземних громадян та осіб без громадянства, які постійно не проживають в Україні : а) мають право займатися трудовою діяльністю на підставах і в порядку, встановлених для громадян України; б) передбачено певні обмеження щодо призначення на певні посади або зайняття певною діяльністю; в) видається дозвіл на працевлаштування на строк до 1 року; г) видається дозвіл на працевлаштування на строк до 6 років.

Вирішити задачі:

1. Первинна профспілкова організація звернулася до суду з позовом про визнання незаконною і такою, що не підлягає застосуванню, умову колективного договору, яка надає право роботодавцеві при наявності економічних труднощів направляти працівників у відпустку без збереження заробітної плати на термін до двох календарних місяців. Суд відмовив у задоволенні заяви, мотивуючи своє рішення тим, що позивачем не надано доказів фактичного застосування роботодавцем даної умови колективного договору, тому права працівників у зв'язку з його висновком не порушені. Суд також указав, що колективний договір не є нормативно-правовим актом.

Чи є рішення суду законним та обґрунтованим?

2. Випускниця театрального вузу Шаврова поступила на роботу о театру юного глядача. Головний режисер театру допустив її до участі у репетиціях нової постанови, але взяв з неї розписку про те, що вона протягом

5 років не буде одружуватися. Наказ про зарахування її до роботи не був виданий.

Чи виникли у даному випадку трудові правовідносини? Чи можуть встановлюватися у трудовому договорі додаткові порівняно з КЗпП України умови праці?

3. Омельченко працював у роботодавця – фізичної особи (суб'єкта підприємницької діяльності), який використовує найману працю, з 1999 по 2004 р. Роботодавець, коли Омельченко звернувся по закінченні роботи до нього з проханням внести запис у трудову книжку про зазначений період роботи, відмовив у цьому, посилаючись на те, що трудові книжки ведуться тільки на працівників, які працюють на підприємствах, в установах, організаціях.

Омельченко звернувся до районного центру зайнятості з питанням: хто має зробити йому запис у трудову книжку як найманому працівнику, котрий працював у фізичної особи – суб'єкта підприємницької діяльності? Чи необхідно такий запис завізувати у державній службі зайнятості?

Тема . Трудовий договір.

Поняття трудового договору. Відмінність трудового договору від цивільно-правових угод про працю.

Сторони трудового договору. Поняття найманого працівника та роботодавця. Трудова правосуб'єктність найманих працівників та роботодавців. Види роботодавців. Зміст трудового договору. умови, які встановлено законодавством; умови, які встановлено угодою сторін: обов'язкові (необхідні) та факультативні (додаткові).

Види трудового договору: на певний строк; про тимчасову та сезонну роботу; про сумісництво та суміщення; з державним службовцем; з роботодавцем – фізичною особою; з трудящим-мігрантом. Контракт як особлива форма трудового договору. Сфера застосування контракту.

Поняття випробування при прийнятті на роботу. Категорії працівників, для яких випробування не встановлюється. Строк випробування.

Прийняття на роботу та юридичне оформлення трудового договору. Документи, необхідні при прийнятті на роботу. Форма укладення трудового договору. Випадки, за яких додержання письмової форми трудового договору є обов'язковим.

Література:

Основна:

1. Кодекс законів України про працю від 10 грудня 1971 р.
2. Положення про порядок укладання контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників, затв. постановою Кабінету Міністрів України від 19 березня 1994 року №170.
3. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. – К.: Вікар, 2008. – 725 с.
4. Теліпко В.Е., Дутова О.Г. Трудове право України /За заг. ред. Теліпко В.Е. – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 456 с.
5. Трудове право України: Академічний курс: Підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. /За ред. П.Д. Пилипенка. – К.: Ін Юре, 2010. – 536 с.
6. Трудове право України: Практикум /за ред. Пилипенка П.Д.. – К.: Ін Юре, 2008. – 344 с.

Додаткова:

1. Бойко М.Д. Трудовий договір: теорія і практика: Навчально-практичний посібник. - К.: Атіка, 2009. – 308 с.
2. Болотіна Н.Б. Трудовий договір за законодавством України: Навч. посіб. – К.: Видавець А.В.Паливода, 2002. – 120 с.
3. Кодекс законов о труде: научно-практический комментарий.- Х.: ООО Одиссей, 2009.- 752 с.

4. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю /В.Г.Ротань, І.В.Зуб, Б.С.Стичинський. – 8-е вид., доп. і перероб. – К.: АСК, 2007. – 944 с.
5. Пилипенко П.Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин. – К.: Знання, 2003. – 146 с.
6. Томашевский К.Л. Трудовой договор в законодательстве стран Западной Европы: сравнительно-правовой аспект //Государство и право. – 2005. - №6. – С. 97-101.

Питання для самоконтролю:

1. Проаналізуйте юридичні гарантії при прийомі на роботу.
2. В чому полягають відмінності трудового договору від цивільно-правового договору підряду?
3. В яких випадках трудовий договір підлягає обов'язковому укладенню у письмовій формі?
4. В чому полягає сутність контракту як особливої форми трудового договору?
5. Охарактеризуйте відмінності трудових договорів про роботу за сумісництвом та про суміщення професій (посад).

Скласти схеми:

1. Поняття та види трудового договору.
2. Контракт як особлива форма трудового договору.
3. Порядок укладення трудового договору.
4. Зміст трудового договору.
5. Випробування при прийнятті на роботу.

Тестові завдання:

1. Факультативними умовами трудового договору є: а) умова про трудову функцію працівника; б) умова про строк випробування; в) умова про розмір винагороди за працю; г) умова про надання житла.

2. Під час прийняття на роботу випробування встановлюється: а) власником або уповноваженим ним органом; б) за угодою з профспілковим комітетом; в) за обопільною угодою сторін трудового договору; г) вищестоящим у порядку підлеглості органом.

3. Трудовий договір укладається на певний строк: а) в усіх випадках на розсуд власника або уповноваженого ним органу; б) лише на тимчасові та сезонні роботи; в) у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника; г) лише у випадку, коли договір укладається на час виконання певної роботи.

4. У яких випадках з працівником може бути укладено контракт: а) може бути укладений у будь-якому випадку за ініціативою роботодавця; б) застосовується лише у випадках, передбачених чинним законодавством України; в) укладається на вимогу працівника; г) укладається за погодженням між працівником і власником.

5. Які види робіт відповідно до законодавства не вважаються сумісництвом: а) робота, яка виконується за цивільно-правовими договорами доручення, підряду та ін.; б) виконання, крім своєї основної, іншої регулярно оплачуваної роботи на тому ж підприємстві; в) педагогічна робота з погодинною оплатою праці в обсязі не більше 240 годин у рік; г) виконання, крім своєї основної роботи іншої регулярно оплачуваної роботи у громадянина (підприємця, приватної особи) за наймом.

Вирішити задачі:

1. Власник малого приватного підприємства “Ятрань” видав розпорядження, в якому передбачалося таке:

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

Дайте правовий аналіз наведених положень розпорядження власника.

2. Столяр Стряпко подав заяву про звільнення за власним бажанням і попросив видати йому належним чином оформлену трудову книжку. Адміністрація відмовилася у задоволенні вимоги Стряпка, посилаючись на те, що влаштуваючись на роботу, він пред'явив не трудову книжку, а довідку з останнього місця роботи.

Чи правомірні дії адміністрації? Протягом якого строку повинна бути оформлена трудова книжка, де вона зберігається і які відомості до неї заносяться? Чи може бути працівнику при звільненні видано довідку замість трудової книжки?

3. Іванчуку, який влаштувався на роботу на посаду завідувача відділом інформації комерційного банку, було запропоновано: подати трудову книжку, паспорт, військовий квиток, диплом про вищу освіту, характеристику з останнього міста роботи, три рекомендації фахівців. Крім того, Іванчуку належало пройти тестування, яке містило 500 питань, що стосувалися професійних знань в галузі інформації, загальної ерудиції, способу мислення, особистих якостей, сімейного життя та ін. Після тестування передбачалося проведення співбесіди з керівником банку. Але до співбесіди Іванчука допущено не було, оскільки рішення комісії спеціалістів

з приводу тестування було негативним. Іванчуку було відмовлено в прийомі на роботу як такому, що не пройшов тестування.

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

Тема. Робочий час і час відпочинку.

Поняття робочого часу. Нормативи робочого часу: робочий день, робоча зміна, робочий тиждень. Види робочого часу: нормальний скорочений, неповний. Категорії працівників та випадки, за яких встановлюється скорочений робочий час. Відмінність скороченого робочого часу від неповного. Види неповного робочого часу.

Поняття режиму робочого часу. Елементи режиму робочого часу. Види режиму робочого часу: єдиний режим та індивідуальний режим; загальні режими (п'ятиденний і шестиденний тиждень відповідно двома та одним вихідними днями) та спеціальні режими (змінна робота; гнучкий графік роботи; роздроблений робочий день; ненормований робочий день; вахтовий метод організації роботи). Облік робочого часу та його види: поденний, щотижневий, підсумований.

Поняття надурочних робіт та умови до їх залучення. Виняткові випадки, за яких дозволяється залучення до надурочних робіт.

Поняття часу відпочинку. Види часу відпочинку: перерви протягом робочого дня (зміни) та їх види; щоденний (міжзмінний) відпочинок; вихідні дні (щотижневий відпочинок); святкові й неробочі дні; щорічні відпустки.

Порядок надання щорічних відпусток. Основна та додаткові щорічні відпустки. Цільові відпустки, що не належать до часу відпочинку (соціальні відпустки, додаткові відпустки у зв'язку із навчанням, творчі відпустки, відпустка без збереження заробітної плати).

Поняття та види робочого часу. Нормативи робочого часу. Режим робочого часу та його види. Облік робочого часу. Надурочні роботи. Поняття та види часу відпочинку. Щорічні відпустки, їх види та порядок надання. Цільові відпустки, що не належать до часу відпочинку.

Література:

Основна:

1. Кодекс законів України про працю від 10 грудня 1971 р.
2. Закон України “Про відпустки” від 15 листопада 1996 р.
3. Бойко М.Д. Трудове право України: Навчальний посібник. – К.: Атіка, 2008. – 316 с.
4. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. – К.: Знання-Вікар, 2008. – 860 с.
5. Венедиктов В.С. Трудовое право Украины. – Х.: Консум, 2007. – 304 с.
6. Теліпко В.Е., Дутова О.Г. Трудове право України /За заг. ред. Теліпко В.Е. – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 456 с.
7. Трудове право України: Академічний курс: Підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. /За ред. П.Д. Пилипенка. – К.: Ін Юре, 2010. – 536 с.

Додаткова:

1. Кодекс законів про працю України. Науково-практичний коментар / За ред. Погрібного. К.: Правова єдність, 2009. -456 с.
2. Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право: учебник для вузов. – М.: Проспект, 2005. – 736 с.
3. Кодекс законів про працю з постатейними матеріалами /Укладачі: В.С.Ковальський, Л.П.Ляшко. – К.: Юрінком Інтер, 2006. – 1200 с.
4. Трудове право України: Практикум / Відп. ред. Г.І.Чанишева. – Х.: ТОВ «Одіссей», 2008. – 304 с.
5. Хуторян Н. Проблеми правового регулювання відпусток у проекті Трудового кодексу України // Право України. – 2009.- №3.- С.35-40.

Питання для самоконтролю:

1. Які існують види обліку робочого часу?
2. Проаналізуйте порядок залучення до надурочних робіт.
3. В чому полягає сутність ненормованого робочого часу?
4. Охарактеризуйте порядок надання щорічних відпусток.
5. Які види соціальних відпусток передбачені законодавством?

Скласти схеми:

1. Види робочого часу.
2. Види режиму робочого часу.
3. Поняття та види часу відпочинку.
4. Види відпусток за законодавством України.
5. Порядок надання щорічних відпусток.

Тестові завдання:

1. Яким категоріям працівників встановлена скорочена тривалість робочого часу: а) для працівників, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці; б) неповнолітнім працівникам; в) будь-якому працівнику за угодою з власником; г) сумісникам.

2. Які положення належать до характеристики неповного робочого часу: а) встановлюється за угодою між працівником і власником; б) випадки встановлення неповного робочого часу передбачені законодавством; в) оплата праці здійснюється у повному обсязі; г) оплата праці проводиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітки.

3. Тривалість надурочних робіт: а) для кожного працівника не може перевищувати чотирьох годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік; б) для кожного працівника не може перевищувати десяти годин протягом трьох днів підряд та 120 годин на рік; в) законодавством не обмежується; г)

за погодженням з профкомом може і перевищувати законодавчо встановлену тривалість.

4. Тривалість щотижневого безперервного відпочинку повинна бути: а) не менше як сорок вісім годин; б) не менше як сорок дві години; в) не менше як 24 години; г) не більше сорока восьми годин.

5. Порядок надання відпустки на роботі за сумісництвом: а) надається одночасно з відпусткою за основним місцем роботи на загальних підставах; б) надається в інший час, ніж відпустка за основним місцем роботи; в) на роботі за сумісництвом відпустка не надається; г) надається одночасно з відпусткою за основним місцем роботи, але оплаті не підлягає.

Вирішити задачі:

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

Чи мала місце в цьому випадку надурочна робота? Який порядок залучення до надурочної роботи?

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

Чи законна вимога робітників?

3. Технолог Бортніков звернувся з заявою до директору заводу з проханням встановити йому неповний робочий тиждень, оскільки вільний час потрібен йому для виконання іншої роботи за сумісництвом. З такою ж заявою звернулася Мамчур, яка має двох дітей 5 та 6 років, які часто хворіють і не можуть відвідувати дитячу установу. Директор заводу відмовив у проханні заявникам, посилаючись на те, що умови виробництва не дозволяють йому дати згоду на встановлення неповного робочого часу і запропонував звільнитися за власним бажанням.

Які підстави і порядок встановлення неповного робочого часу? Чи законні дії директора заводу?

Тема. Трудова дисципліна та дисциплінарна відповідальність.

Поняття трудової дисципліни та її співвідношення з поняттям „дисципліна праці”. Методи її забезпечення трудової дисципліни: переконання; виховання; заохочення; примус; економічні методи; організаційні методи.

Поняття внутрішнього трудового розпорядку на підприємствах, в установах, організаціях. Нормативно-правові акти, що регулюють внутрішній трудовий розпорядок: загальні (КЗпП України, Типові правила внутрішнього трудового розпорядку) та спеціальні (закони, які врегульовують правовий статус окремих категорій працівників; галузеві правила внутрішнього трудового розпорядку; статuti та положення про дисципліну окремих категорій працівників).

Поняття заохочення працівників. Система заходів заохочення працівників як засіб забезпечення трудової дисципліни. Порядок застосування заохочень.

Юридична відповідальність за трудовим правом: загальна характеристика та підстави. Дисциплінарна відповідальність працівників.

Трудове правопорушення як підстава дисциплінарної відповідальності (дисциплінарний проступок). Склад дисциплінарного проступку. Загальна та спеціальна дисциплінарна відповідальність, їх відмінності. Порядок застосування та зняття заходів стягнення.

Література:

Основна:

1. Кодекс законів України про працю від 10 грудня 1971 р.
2. Бойко М.Д. Трудове право України: Навчальний посібник. – К.: Атіка, 2011. – 316 с.
3. Губрієнко О.М. Трудове право України: Навчальний посібник для студентів III курсу юридичного факультету. – Запоріжжя: ЗНУ, 2009. – 107 с.
4. Теліпко В.Е., Дутова О.Г. Трудове право України /За заг. ред. Теліпко В.Е. – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 456 с.
5. Трудове право України: Академічний курс: Підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. /За ред. П.Д. Пилипенка. – К.: Ін Юре, 2010. – 536 с.
6. Трудове право України: Практикум /за ред. Пилипенка П.Д.. – К.: Ін Юре, 2008. – 344 с.

Додаткова:

1. Бойко М.Д. Порівняльне трудове право: Навчальний посібник. – К.: Атіка, 2007. – 384 с.
2. Венедиктов В.С. Теоретические проблемы юридической ответственности в трудовом праве. – Х.: Консум, 1995. – 136 с.
3. Кодекс законів про працю України. Науково-практичний коментар / За ред. Погрібного. К.: Правова єдність, 2009. -456 с.
4. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю /В.Г.Ротань, І.В.Зуб, Б.С.Стичинський. – 8-е вид., доп. і перероб. – К.: АСК, 2007. – 944 с.

5. Трудовий кодекс України: Проект Закону України від 4 грудня 2007 року //rada.gov.ua.
6. Андрушко А.В. Дисциплінарний проступок як підстава дисциплінарної відповідальності // Держава і право. – К., 2008. – Вип. 41. – с. 380-385.

Питання для самоконтролю:

1. Проаналізуйте методи забезпечення дисципліни праці.
2. В чому полягають трудові обов'язки працівників і роботодавця?
3. Проаналізуйте відмінності дисциплінарної та матеріальної відповідальності працівників.
4. До яких категорій працівників застосовується спеціальна дисциплінарна відповідальність?
5. Охарактеризуйте порядок застосування дисциплінарних стягнень.

Скласти схеми:

1. Поняття трудової дисципліни.
2. Заохочення як засіб забезпечення трудової дисципліни.
3. Нормативно-правові акти, що регулюють внутрішній трудовий розпорядок.
4. Склад дисциплінарного проступку.
5. Загальна та спеціальна дисциплінарна відповідальність.

Тестові завдання:

1. Види стягнень, які можуть бути застосовані за порушення трудової дисципліни відповідно до КЗпП України: а) догана; б) сувора догана; в) звільнення; г) позбавлення премії.

2. Органи, правомочні застосовувати дисциплінарні стягнення: а) орган, якому надається право прийняття на роботу (обрання, затвердження і призначення на посаду); б) вищестоящі органи, якщо працівники притягаються до відповідальності за статутами та положеннями про

дисципліну; в) органи місцевого самоврядування; г) керівники структурних підрозділів підприємств, установ, організацій.

3. Які з наведених положень не належать до порядку накладення дисциплінарних стягнень: а) застосовується не пізніше одного місяця з дня виявлення проступку; б) застосовується не пізніше 6 місяців з дня виявлення проступку; в) застосовується протягом одного року з дня вчинення проступку; г) не може бути накладено пізніше 6 місяців з дня вчинення проступку.

4. Види правил внутрішнього трудового розпорядку: а) міжгалузеві правила внутрішнього трудового розпорядку; б) галузеві правила внутрішнього трудового розпорядку; в) загальні правила внутрішнього трудового розпорядку; г) Типові правила внутрішнього трудового розпорядку.

5. До видів дисциплінарного звільнення не належить: а) за прогул без поважних причин; б) поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу; в) поява на роботі у стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння; г) розкрадання майна власника.

Вирішити задачі:

1. Інженера Романюка було звільнено з роботи 18 березня 2001 р. за п.3 ст.40 КЗпП України за систематичне невиконання обов'язків, покладених на нього трудовим договором. При розгляді позову про поновлення на роботі в суді з'ясувалося, що за час роботи на підприємстві він дійсно порушував трудову дисципліну, за що адміністрація оголошувала йому догану в жовтні 1999 р., в січні 2000 р., а 12 березня 2001 р. Романюк спізвився на роботу, за що і був звільнений. Романюк у суді пояснив, що він уперше чує про дисциплінарні стягнення стосовно себе, йому про це ніхто не оголошував, а 12 березня 2001 р. він спізвився на роботу через те, що в нього захворіла дитина, дочка 3-х років, і він змушений був відвідати з нею дитячу поліклініку. Начальник відділу стандартизації, у якому працював Романюк, у

суді пояснив, що Романюк систематично порушував дисципліну праці, грубо себе поведив з колегами по роботі, з'являвся на роботу у нетверезому стані, відмовився їхати у відрядження. Через це начальник відділу неодноразово направляв у відділ кадрів рапорти з проханням накладсти на Романюка дисциплінарні стягнення. Начальник відділу кадрів, запрошений як свідок, у суді пояснив, що на підставі рапортів начальника відділу стандартизації 15 жовтня 1999 р. і 28 січня 2000 р. було видано накази про дисциплінарні стягнення щодо Романюка, а на підставі рапорту 12 березня 2001 р. Романюка було звільнено з роботи. Доказів щодо ознайомлення Романюка з наказами в суд не було подано.

Яке рішення повинен винести місцевий суд? Який порядок накладення дисциплінарних стягнень і звільнення за п.3 ст. 40 КЗпП України? Які з цього приводу є роз'яснення Пленуму Верховного Суду України?

2. Головний інженер швейної фабрики був звільнений за появу на роботі в нетверезому стані за п.7 ст. 40 КЗпП України. Головний інженер звернувся до суду з позовом про поновлення на роботі, посилаючись на те, що в нетверезому стані він знаходився після робочого дня.

Яке рішення повинен винести суд? Який порядок звільнення за п.7 ст. 40 КЗпП України?

3. Бухгалтер Курносова була відсутньою на роботі три з половиною години. Отримавши письмове пояснення Курносової, з якого було видно, що вона була відсутньою на робочому місці через свої особисті проблеми вдома, головний бухгалтер оголосив їй догану за прогул без поважної причини. Курносова, яка до цього не мала ніяких стягнень, більше того, кілька разів заохочувалась, звернулася із заявою до КТС про зняття накладеного дисциплінарного стягнення. Крім цього, Курносова вказувала в заяві, що прогулом вважається відсутність на роботі протягом усього робочого дня, вона ж була відсутньою на роботі тільки три з половиною години.

Що розуміється під прогулом без поважної причини? Як має бути вирішений спір?

Тема. Матеріальна відповідальність сторін трудового договору.

Поняття та загальна характеристика матеріальної відповідальності, її відмінність від цивільно-правової відповідальності. Правове регулювання матеріальної відповідальності найманого працівника та роботодавця.

Підстави матеріальної відповідальності. Умови матеріальної відповідальності: пряма дійсна шкода; протиправність дій або бездіяльність однієї із сторін трудового договору; причинний зв'язок між протиправним порушенням обов'язку і матеріальною шкодою; вина працівника або власника.

Види матеріальної відповідальності працівників. Випадки обмеженої та повної матеріальної відповідальності. Порядок укладення договору про повну матеріальну відповідальність. Колективна (бригадна) матеріальна відповідальність працівників.

Визначення розміру шкоди та порядок її відшкодування. Кратний розмір обчислення. Підвищена матеріальна відповідальність. Порядок відшкодування шкоди у розмірі, що не перевищує середньомісячного заробітку, та у розмірі, що перевищує середньомісячний заробіток.

Матеріальна відповідальність роботодавця за шкоду, заподіяну працівнику: шкода, заподіяна працівникові внаслідок порушення права на працю; шкода, заподіяна майну працівника; моральна шкода.

Література:

Основна:

1. Кодекс законів України про працю від 10 грудня 1971 р.
2. Венедиктов В.С. Трудовое право Украины. – Х.: Консум, 2007. – 304 с.

3. Губрієнко О.М. Трудове право України: Навчальний посібник у схемах для студентів III курсу юридичного факультету. – Запоріжжя: ЗНУ, 2008. – 106 с.
4. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. – К.: Знання-Вікар, 2008. – 860 с.
5. Трудове право України: Академічний курс: Підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. /За ред. П.Д. Пилипенка. – К.: Ін Юре, 2010. – 536 с.
6. Трудове законодавство України /Роїна О.М. – К.: Скіф, 2009 . – 426 с.

Додаткова:

1. Перелік робіт, при виконанні яких може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність, затв. наказом Мінпраці України від 12 травня 1996 року №43.
2. Хуторян Н.М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин: Монографія. – К.: Інститут держави і права ім. В.М.Корецького НАН України, 2002. – 264 с.
3. Кодекс законов о труде: научно-практический комментарий.- Х.: ООО Одиссей, 2009.- 752 с.
4. Бойко М.Д. Порівняльне трудове право: Навчальний посібник. – К.: Атіка, 2007. – 384 с.
5. Трудовий кодекс України: Проект Закону України від 4 грудня 2007 року //rada.gov.ua.
6. Козлова Т.А. Материальная ответственность работника //Трудовое право. – 2003. - №7. – С.57-61.
7. Лавріненко О.В. Сучасне трудове законодавство України про порядок та умови відшкодування немайнової шкоди, заподіяної найманому працівнику: теорія і практика його застосування // Південноукраїнський правничий часопис. – 2008. – № 1. – с.102-107.

8. Новосельська І.В. Теоретико-правові засади правового регулювання матеріальної відповідальності сторін трудового договору // Економіка. Фінанси. Право. – 2009. – № 3. – с.32-35.

Питання для самоконтролю:

1. Проаналізуйте функції матеріальної відповідальності сторін трудового договору.
2. В яких випадках настає повна матеріальна відповідальність працівників?
3. Розкрийте особливості порядку відшкодування шкоди залежно від виду матеріальної відповідальності.
4. Проаналізуйте види матеріальної відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові.
5. В чому полягають особливості відшкодування моральної шкоди у трудових правовідносинах?

Скласти схеми:

1. Відмінність матеріальної відповідальності від цивільно-правової відповідальності.
2. Підстави та умови матеріальної відповідальності.
3. Випадки повної матеріальної відповідальності працівників.
4. Підвищена (кратна) матеріальна відповідальність.
5. Матеріальна відповідальність роботодавця.

Тестові завдання:

1. Види матеріальної відповідальності працівників: а) повна; б) неповна; в) обмежена; г) підвищена.
2. До умов матеріальної відповідальності належать: а) наявність прямої дійсної шкоди; б) вина працівника у формі прямого умислу; в) причинний зв'язок між протиправним порушенням обов'язку і матеріальною шкодою; г)

шкода повинна бути завдана діями працівника, які мають ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку.

3. Що з наведеного не є характерним для матеріальної відповідальності: а) можлива відповідальність і без вини; б) на працівників не може бути покладена відповідальність за шкоду, яка належить до категорії нормального виробничо-господарського ризику; в) діє презумпція вини заподіювача шкоди і тягар доведення невинності лежить саме на ньому; г) покриття шкоди у розмірі, що не перевищує середньомісячного заробітку, здійснюється за розпорядженням власника, у решті випадків – шляхом подання власником позову до суду.

4. До випадків обмеженої матеріальної відповідальності належать: а) за зіпсуття або знищення через недбалість матеріалів, напівфабрикатів, продукції, в тому числі при їх виготовленні, інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу; б) недостача, умисне знищення або умисне зіпсуття матеріалів, напівфабрикатів, продукції, в тому числі при їх виготовленні, інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу; в) шкоди завдано не при виконанні трудових обов'язків; г) керівники підприємств, якщо шкоду підприємству заподіяно зайвими грошовими виплатами, неправильною постановкою обліку і зберігання матеріальних чи грошових цінностей, невжиттям необхідних заходів до запобігання простоям, випускові недоброякісної продукції.

5. Протягом якого строку власник може подати позов до суду про відшкодування шкоди, завданої працівником: а) протягом загального строку позовної давності; б) протягом одного року з дня виявлення заподіяної шкоди; в) не пізніше двох тижнів з дня виявлення шкоди; г) протягом 6 місяців з дня виявлення шкоди.

Вирішити задачі:

1. Лаборант Воронков, проводячи лабораторні дослідження, підключив прилад до мережі високого напруження, внаслідок чого прилад став зовсім

непридатним. Наказом по інституту Воронкову було оголошено догану, і на нього було покладено обов'язок відшкодувати заподіяну шкоду в повному розмірі. Воронков заперечував, вказуючи на те, що прилад він зіпсував випадково, а застосування двох стягнень за один проступок незаконне.

Чи можливо застосування матеріальної відповідальності разом із дисциплінарною? Чи є умисна вина необхідною умовою для покладення на працівника матеріальної відповідальності? Яку відповідальність може нести Воронков за знищення приладу?

2. Фірсов працював інженером на заводі. 25 червня 1998 р. він виїхав з шофером Крючковим на автомашині заводу у відрядження. Зупинившись на відпочинок, Фірсов і Крючков випили, потім Фірсов, витягнувши у сплячого Крючкова ключі запалювання, поїхав на машині за горілкою. Дорогою Фірсов попав в аварію, чим заподіяв заводу матеріальну шкоду на суму 1569 грн.

Чи повинні Фірсов і Крючков нести матеріальну відповідальність і в якому розмірі?

3. Іваненко звернувся до керівника підприємства з заявою про виплату компенсації за затримку понад місяця виплати заробітної плати. Оскільки Іваненку було відмовлено, він звернувся з позовом до суду. Представник відповідача пояснив суду, що затримка виникла у зв'язку з несвоєчасним перерахуванням замовником коштів за виконану підприємством роботу.

Яке рішення повинен винести суд?