

**ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД  
“ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ”  
МІНІСТЕРСТВА ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
КАФЕДРА КОНСТИТУЦІЙНОГО ТА ТРУДОВОГО ПРАВА**

**МЕТОДИЧНІ МАТЕРІАЛИ  
ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНОЇ  
ТА САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ  
з дисципліни  
“ТРУДОВІ СПОРИ”**

## Варіант № 1

### I. Теоретична частина

1. **Дайте визначення наступних понять:** час відпочинку, охорона праці, вина працівника за скоєне правопорушення.
2. **Дайте перелік** підстав розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу.
3. **Визначте** організаційно-правові засади розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій, а також покажіть місце і роль комісії з питань охорони праці підприємства в цьому процесі.
4. **Вкажіть** одну з правильних відповідей на запропоновані тести:

*Тест 1. Трудовий договір укладається в формі:*

- А* - як правило, у письмовій;
- Б* - виключно у письмовій;
- В* - в окремих випадках, обов'язково в письмовій

*Тест 2. Випробування не може встановлюватися:*

- А* - для неповнолітніх працівників;
- Б* - для державних службовців;
- В* - менше ніж один місяць.

*Тест 3. Випробування може встановлюватися:*

- А* - для молодих спеціалістів після закінчення навчальних закладів;
- Б* - для працівників, які переводяться на інше підприємство;
- В* - для робітників до одного місяця.

### II. Практична частина.

**Задача 1.** Економіст Г. подав 14 червня 2011 р. заяву про звільнення за власним бажанням. 10 липня 2011 р., коли наказ про його звільнення вже був підготовлений, Г. звернувся до адміністрації з новою заявою, у якій писав, що звільнитися роздумав і просить анулювати його заяву від 14 червня. Однак адміністрація відмовилася задовольнити його нову заяву, роз'яснивши, що на його посаду запрошено у порядку переведу інший працівник. 14 липня 2011 р. було видано наказ про звільнення Г. Рахуючи, що адміністрація порушила його право на працю, Г. звернувся в суд із позовом про поновлення на роботі.

Які правила звільнення з ініціативи працівника?

Чи вправі працівник, що подав заяву про звільнення, узяти її назад?

Яке рішення варто прийняти суду за заявою Г.?

## Варіант № 2

### I. Теоретична частина

1. **Дайте визначення наступних понять:** бригадна матеріальна відповідальність, броня при прийомі на роботу, переведення.
2. **Дайте перелік підстав переважного права на залишення на роботі при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці.**
3. **Порівняйте** припинення трудового договору з розірванням трудового договору.
4. **Вкажіть** одну з правильних відповідей на запропоновані тести:

*Тест 1. Трудовий договір укладається на певний строк:*

- А - в усіх випадках на розсуд власника або уповноваженого ним органу;*
- Б - тільки за обоюсторонньою домовленістю сторін трудового договору;*
- В - тільки з неповнолітніми особами.*

*Тест 2. Чи обов'язково проходять медичний огляд у разі прийняття на роботу особи, молодші 18 років:*

- А - так;*
- Б - ні;*
- В - обов'язково в разі прийняття на шкідливу та небезпечну роботу.*

*Тест 3. Трудовий контракт:*

- А - може бути укладений у будь-якому випадку за ініціативою роботодавця;*
- Б - укладається в письмовій або усній формах;*
- В - застосовується лише у випадках передбачених чинним законодавством України.*

### II. Практична частина.

**Задача 1.** М. звернулася до адміністрації кафе "Північ" із заявою про прийом її на роботу комірницею. У зв'язку з тим що відсутність комірниці затрудняла роботу кафе, директор запропонував М. негайно приступити до роботи і протягом найближчих 3-х днів представити необхідні документи, зокрема медичну карту. Через тиждень, отримавши документи М., адміністрація узнала, що М. вагітна, і відсторонила її від роботи. Своє рішення адміністрація мотивувала тим, що прийом на посаду комірника оформляється наказом тресту столових, а оскільки такий наказ не видано, трудові відносини не можуть продовжуватися. М. звернулася до прокурора.

Як укладається трудовий договір? З якого моменту трудовий договір вважається укладеним? Чи правомірні дії адміністрації кафе?

Яке рішення повинен прийняти прокурор? Обґрунтуйте.

## Варіант № 3

### I. Теоретична частина

1. **Дайте визначення наступних понять:** трудовий договір, час відпочинку, страйк.
2. **Дайте перелік** підстав переважного права на залишення на роботі при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці.
3. **Проаналізуйте** джерела трудового права.
4. **Вкажіть** одну з правильних відповідей на запропоновані тести:

*Тест 1. Порядок ведення трудової книжки:*

- А* - трудові книжки оформлюються на всіх працівників, що працюють на підприємствах, в установах, організації більше 5 днів;
- Б* - трудові книжки оформлюються на всіх працівників, що працюють на підприємствах, в установах, організації більше 15 днів;
- В* - трудові книжки оформлюються на всіх працівників, що працюють на підприємствах, в установах, організації більше 10 днів.

*Тест 2. Дотримання письмової форми трудового договору є обов'язковим:*

- А* - у будь-якому випадку;
- Б* - при укладенні трудового договору з фізичною особою;
- В* - лише при укладенні трудового договору з неповнолітнім.

*Тест 3. Трудова книжка є:*

- А* - єдиним документом про трудову діяльність працівника;
- Б* - оформлюється працівником і посвідчує наявність трудового стажу;
- В* - основним документом про трудову діяльність працівника, що посвідчує наявність трудового стажу, характер виконуваної роботи, причини звільнення, містить свідчення про освіту, професії працівника.

### II. Практична частина.

**Задача 1.** У Правила внутрішнього розпорядку заводу за узгодженням адміністрації з профкомом був включений пункт, що дає можливість адміністрації звільняти робітників та службовців за однократне, але грубе порушення трудової дисципліни. Зокрема, п.25 Правил передбачав звільнення робітників за подачу або застосування на складанні забракованих деталей, а також деталей, не прийнятих ОТК.

Чи законно таке доповнення Правил внутрішнього трудового розпорядку конкретного заводу і якщо незаконно, то хто й у якому порядку може опротестувати дані Правила?

## Варіант № 4

### I. Теоретична частина

1. **Дайте визначення наступних понять:** переміщення, робочий час, заробітна плата.
2. **Дайте перелік** строків укладення трудового права та підстав укладення трудового договору в письмовій формі.
3. **Порівняйте** оплату праці в вихідний (святковий) день і оплату надурочної роботи.
4. **Вкажіть** одну з правильних відповідей на запропоновані тести:

*Тест 1. Форми трудового договору:*

- А* - можуть бути усна і письмова;
- Б* - тільки письмова;
- В* - тільки усна.

*Тест 2. Записи про дисциплінарні стягнення в трудову книжку:*

- А* - не вносяться;
- Б* - вносяться;
- В* - вносяться за узгодженням із профспілковим комітетом.

*Тест 3. На осіб, які працюють за сумісництвом, трудові книжки оформлюються:*

- А* - у відділі кадрів на підприємстві за сумісництвом;
- Б* - за основним місцем роботи;
- В* - за ініціативою працівника лише за основним місцем роботи.

### II. Практична частина.

**Задача 1.** У консультацію облради профспілки звернулася група осіб, звільнених із роботи з різних підстав: 1) токар Петрова, яка має 8-місячну дитину і була звільнена з роботи в зв'язку з ліквідацією підприємства; 2) 16-літня комірниця Жарова, яка відмовилася укласти договір про повну матеріальну відповідальність; 3) монтажник Михайлов, звільнений у зв'язку з направленням по постанові суду в ЛТП.

Зазначені працівники просять роз'яснити законність свого звільнення.

## Варіант № 5

### I. Теоретична частина

1. **Дайте визначення наступних понять:** система трудового права, колективний договір, атестація.
2. **Дайте перелік** основних трудових прав працівників та гарантій забезпечення права громадян на працю.
3. **Обґрунтуйте** необхідність державного управління охороною праці. **Розкрийте** компетенцію державних органів в галузі охорони праці
4. **Вкажіть** одну з правильних відповідей на запропоновані тести:

*Тест 1. До тимчасових належать переведення:*

- А - за порушення трудової дисципліни на строк до трьох місяців;*
- Б - на строк до одного місяця;*
- В - на строк до двох тижнів.*

*Тест 2. Атестація це:*

- А - висновок кваліфікованої комісії про професійний рівень працівника;*
- Б - періодична перевірка відповідності кваліфікації і ділових якостей працівника виконаної ним роботи, а також результатів його праці;*
- В – коротке резюме про працівника.*

*Тест 3. Види переведень на іншу роботу, що передбачені чинним законодавством:*

- А - на нижчеоплачувану роботу;*
- Б - постійні, тимчасові, через простій;*
- В - тільки постійні.*

### II. Практична частина.

**Задача 1.** У консультацію облради профспілки звернулися особи, звільнені з роботи за різними підставами: 1) прибиральниця Димова, яка відбуває виправні роботи, звільнена інспекцією за прогули; 5) 18-літній токарь, що недавно закінчив ПТУ в зв'язку з невідповідністю виконуваний роботі.

Зазначені працівники просять роз'яснити законність свого звільнення.

## Варіант №6

### I. Теоретична частина

1. Дайте визначення наступних понять: дисциплінарний проступок, безробітний, обмежена матеріальна відповідальність.
2. Дайте перелік органів, які розглядають трудові спори та розкрийте їх компетенцію.
3. Охарактеризуйте види та зміст часу відпочинку.
4. Вкажіть одну з правильних відповідей на запропоновані тести:

*Тест 1. Випробувальний строк:*

- A* - не може бути меншим, ніж шість місяців;
- B* - є обов'язковим і встановлюється власником підприємства з метою перевірки відповідності працівника роботі, яку він виконуватиме.
- B* - встановлюється власником підприємства з метою перевірки відповідності працівника роботі, яку він виконуватиме.

*Тест 2. До постійних належать переведення:*

- A* - за постановою органів прокуратури;
- B* - за вимогою профспілкового органу;
- B* - на іншу роботу на тому самому або на інше підприємстві, в установі, організації.

*Тест 3. Переведення на некваліфіковані роботи забороняється:*

- A* - через порушення трудової дисципліни;
- B* - у разі виробничої потреби;
- B* - для тимчасової заміни відсутнього працівника.

### II. Практична частина.

**Задача 1.** Кочегар Н. за графіком приступив до роботи 7 березня о 18 годині і закінчив 8 березня о 8 годині ранку. 17 березня, отримавши оплату за роботу в першій половині березня, Н. виявив, що ніякої компенсації за роботу у святковий день він не одержав. Звернувшись за роз'ясненням до бригадира, він одержав відповідь, що його робота включена в місячну норму годин і закінчення роботи ранком 8 березня не перешкоджало йому відзначати Міжнародний жіночий день. У той же день, 17 березня, Н. узнав, що інженер С., якого було викликано 8 березня о 5 годині ранку на роботу у зв'язку з аварією опалювальної системи і який звільнився до 9 години ранку, одержав оплату за 2 дні роботи. Н. звернувся в профком за роз'ясненням.

Яку відповідь варто дати на скаргу кочегара Н.?

## Варіант № 7

### I. Теоретична частина

1. **Дайте визначення наступних понять:** джерело трудового права, колективний договір, робочий час.
2. **Дайте перелік** випадків розгляду трудових спорів у районних (міських) судах.
3. **Порівняйте** порядок застосування заохочень та дисциплінарних стягнень по трудовому праву України.
4. **Вкажіть** одну з правильних відповідей на запропоновані тести:

*Тест 1. Відмінність переміщення від переведення:*

- А* - переміщення завжди обов'язкове для працівника;
- Б* - переміщення погоджується з працівником;
- В* - у разі переміщення не змінюються істотні умови праці.

*Тест 2. Існують такі види робочого тижня:*

- А* - шестиденний і п'ятиденний;
- Б* - скорочений і неповний;
- В* - повний і шестиденний.

*Тест 3. Вихідна допомога виплачується:*

- А* - у розмірі двох третин середньомісячного заробітку;
- Б* - не менше середньомісячного заробітку;
- В* - не менше двомісячного середнього заробітку.

### II. Практична частина.

**Задача 1.** За наднормативний простій вагонів на під'їзних шляхах рудника "Північний" відділення залізниці в безперечному порядку стягнуло з рахунку рудника штраф у розмірі 723 грн. і на три дні призупинило подачу вагонів під навантаження, що спричинило збитки на суму 8 275 грн. (змерзання руди). Службовим розслідуванням причин цієї події встановлено, що простій явився наслідком поганої організації праці робітників транспортного цеху, очолюваного в.о. начальника цеху Р.

Яка матеріальна відповідальність і в якому розмірі може бути покладена на Р. за умовами завдання? У яких випадках і для яких категорій працівників законом встановлена матеріальна відповідальність у такому ж розмірі?

Яке рішення варто прийняти за умовами завдання?



## Варіант № 8

### I. Теоретична частина

1. **Дайте визначення наступних понять:** прогул, дисциплінарна відповідальність, колективна угода.
2. **Охарактеризуйте** порядок вирішення колективних трудових спорів.
3. **Проаналізуйте** механізм державного нагляду за охороною праці, а також основні повноваження і права органів державного нагляду за охороною праці.
4. **Вкажіть** одну з правильних відповідей на запропоновані тести:

*Тест 1. Власник має право відсторонити працівника від роботи у разі:*

- А - появи на роботі в нетверезому стані чи стані наркотичного сп'яніння;*
- Б – відмови здійснити доручення профспілки;*
- В - небажання виконувати роботу за дорученням власника.*

*Тест 2. Обмеження щодо спільної роботи на одному підприємстві передбачені:*

- А - стосовно осіб, які є близькими родичами чи свояками;*
- Б - лише тоді, коли родичі безпосередньо підпорядковані або підконтрольні один одному;*
- В - чинним законодавством незалежно від форми власності.*

*Тест 3. Нормальна тривалість робочого часу в Україні встановлюється:*

- А - роботодавцем або уповноваженим ним органом разом із профспілковим комітетом;*
- Б - законодавством;*
- В - роботодавцем за погодженням з трудовим колективом.*

### II. Практична частина.

**Задача 1.** 18 січня 2011 р. при складанні річного звіту на фабриці спортивного спорядження була встановлена розбіжність даних бухгалтерського обліку по сировинному складі і розрахунками із постачальниками. З'ясування причин розбіжності показало, що 7 липня 2010 р. фабрикою була прийнята від постачальника вовняна пряжа зі зниженням її сортності на суму 2 380 грн., а оплата по рахунку зроблена в повній сумі. Головний бухгалтер фабрики розпорядився негайно стягнути 2 380 грн. із підприємства постачальника, але юрисконсульт відмовився оформляти претензію і позов, тому що був пропущений термін позовної давності, і підготував розпорядження про стягнення 2 380 грн. із бухгалтера В., у столі якої акт про приймання пряжі пролежав більш 6-ти місяців.

Які межі обмеженої матеріальної відповідальності робітників та службовців по трудовому законодавству України?

У яких межах повинна наступати матеріальна відповідальність бухгалтера В. за умовами завдання?

Приведіть обґрунтування прийнятого Вами рішення.

## Варіант № 9

### I. Теоретична частина

1. Дайте визначення наступних понять: вихідна допомога, надурочна робота, трудова книжка.
2. Дайте перелік підстав визнання страйку незаконним.
3. Охарактеризуйте загальний порядок вирішення індивідуальних трудових спорів.
4. Вкажіть одну з правильних відповідей на запропоновані тести:

*Тест 1. Законом визначено робочий час:*

- А* - повний, неповний, скорочений;
- Б* - простий, складний;
- В* – повний, скорочений.

*Тест 2. До прогулу належать:*

- А* - невихід на роботу без поважних причин протягом усього робочого дня (зміни);
- Б* - поява на роботі в нетверезому стані;
- В* - відсутність на роботі більше трьох годин протягом робочого дня.

*Тест 3. Початок і закінчення роботи визначається:*

- А* - угодою сторін трудового договору;
- Б* - правилами внутрішнього трудового договору;
- В* – колективним договором чи угодою.

### II. Практична частина.

**Задача 1.** Науковий співробітник С., виконуючи доручену йому роботу, помилково підключив прилад до мережі високої напруги, унаслідок чого він був приведений у повну непридатність. Наказом по інституті С. була оголошена догана і на нього був покладений обов'язок відшкодувати заподіяний збиток. С. звернувся в профспілковий комітет із скаргою, у якій просив скасувати наказ у частині матеріальної відповідальності, тому що він не хотів зіпсувати прилад і "застосування двох покарань за одну провину є незаконним".

Чи можливе застосування матеріальної відповідальності за заподіяний збиток поряд із дисциплінарною, кримінальною та адміністративною відповідальністю? Чи є навмисна провина необхідною умовою настання матеріальної відповідальності?

Чи обгрунтовані доводи С., приведені в скарзі? Яке рішення по ній варто прийняти?

## Варіант № 10

### I. Теоретична частина

1. **Дайте визначення наступних понять:** тимчасова непрацездатність, трудовий спір, дисциплінарне стягнення.
2. **Назвіть** випадки обмеженої матеріальної відповідальності.
3. **Порівняйте** порядок розгляду індивідуальних і колективних трудових спорів.
4. **Вкажіть** одну з правильних відповідей на запропоновані тести:

*Тест 1. Поняття робочого часу включає:*

- А* - норми тривалості праці лише на важких і небезпечних роботах;
- Б* - фактично відпрацьований час і час, гарантований законом;
- В* - час, протягом якого працівник повинен виконувати роботу.

*Тест 2. Характерні ознаки скороченого робочого часу:*

- А* - його тривалість встановлюється лише законом;
- Б* - встановлення тільки за угодою сторін;
- В* - оплата праці-за тарифною ставкою.

*Тест 3. Зайнятість це:*

- А* - діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих та суспільних потреб і така, що як правило, приносить їм дохід у грошовій або іншій формі;
- Б* - робота за фахом;
- В* - виконання роботи, що приносить дохід у грошовій формі.

### II. Практична частина.

**Задача 1.** Інженер БУ К. 12 лютого зробив прогул без поважної причини, 14 лютого виїхав у службове відрядження терміном на 28 днів. Після повернення 14 березня з відрядження К. занедужав і тільки 29 березня вийшов на роботу. 30 березня заступник начальника БУ зажадав від К. письмове пояснення з приводу його прогулу, зробленого 12 лютого. Оскільки К. не представив доказів про поважність причини прогулу, наказом по БУ від 5 квітня йому була оголошена догана, зменшена на 1 день чергова відпустка і він був позбавлений на 50% виробничої премії за I квартал. К. оскаржив зазначений наказ у КТС на тій підставі, що, по-перше, із моменту вчинення прогулу пройшло біля 2-х місяців, а, по-друге, за одне правопорушення йому, власне кажучи, було оголошено три стягнення.

Протягом якого терміну після виявлення провини адміністрація вправі застосовувати дисциплінарні стягнення?

Чи входить у встановлений термін час знаходження у відрядженні і час хвороби працівника?

Скільки стягнень було оголошено К.?

Яке рішення повинна прийняти КТС?

## ЛІТЕРАТУРА

### Нормативна

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. // [www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua).
2. Кодекс законів про працю України Верховна Рада УРСР; Кодекс України, Закон, Кодекс від 10.12.1971 № 322-VIII зі змінами від 16.10.2012 на підставі закону № 5462-VI <http://zakon4.rada.gov.ua>
3. Закон України «Про колективні договори і угоди» Верховна Рада України; Закон від 01.07.1993 № 3356-XII зі змінами від 09.12.2012 № 5462-17 <http://zakon4.rada.gov.ua>
4. Закон України від 3.03.1998 р. № 137/98-ВР «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Зі змінами від 07.11.2012, підстава 5458-17 <http://zakon4.rada.gov.ua>
5. Колективні трудові спори. Страйк, як спосіб вирішення колективного трудового спору (конфлікту) Мін'юст України; Роз'яснення від 11.01.2011 <http://zakon4.rada.gov.ua>
6. Рішення Конституційного суду України у справі за конституційним поданням Кабінету Міністрів України щодо офіційного тлумачення положень статті 2, абзацу четвертого частини першої статті 3 Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)", справа N 1-38/2009, 24 грудня 2009 року, N 35-рп/2009 <http://zakon4.rada.gov.ua>
7. Рішення Конституційного суду України у справі за конституційним зверненням громадянина Стріхаря Володимира Васильовича щодо офіційного тлумачення положень статті 233 Кодексу законів про працю України у взаємозв'язку з положеннями статей 117, 237<sup>1</sup> цього кодексу Справа № 1-5/2012 від 22.02.2012, № 4-рп/2012 <http://zakon4.rada.gov.ua>
8. Указ президента України «Про утворення Національної служби посередництва і примирення» № 1258/98, редакція із змінами від 24.04.2007, підстава 291/2007 <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1258/98>
9. Колективні трудові спори. Страйк, як спосіб вирішення колективного трудового спору (конфлікту). Мін'юст України; Роз'яснення від 11.01.2011 <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/n0010323-11>

### Основна

1. Венедиктов В.С. Трудовое право Украины. – Харьков: Консум, 2004. – 304с.
2. Венедиктов В.С. Трудовое право України: Підручники, навчальні посібники. - К.: Істина, 2008 рік. - 384 с.
2. Венедиктов В. С. Конспект лекцій по трудовому праву України: Учеб. пособие для высших учебных заведений. – Харьков: Консум, 1998. –140с.
3. Людина і праця: Довідник з правових питань / Уклад. І. П. Козінцев, Л.А. Савенко. – К.: Юрінком Інтер, 1997. – 336 с.
4. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю: У 2 т. – Сімферополь: Таврида, 1998. – Т. 1. – 896с.
5. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підруч. – Харків: Консум, 1998. – 480с.

6. Трудове право України: Навч. посібник для студ. юрид. спеціальностей вищих навчальних закладів / Пилипенко П.Д., Бурак В.Я., Козак З.Я. та ін.; За ред. П.Д. Пилипенка. – К.: Видавничий Дім “Ін Юре”, 2003. – 536 с.
7. Основи трудового права України: Курс лекцій / За ред. доктора юридичних наук, професора П.Д. Пилипенка. – 3-тє вид., виправл. і доп. – Львів: “Магнолія плюс”, 2004. – 238с.
8. Бойко М.Д. Трудове право України : Навчальний посібник. Курс лекцій.: “Олан”, 2002. – 335с.
9. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. – К.: Вікар, 2003. – 752с.
10. Прокопенко В. І. Практикум з трудового права України: Навч. посіб. – Харків: Консум, 1999.
11. Российское трудовое право: Учебник для вузов / Под. ред. А.Д.Зайкина - М.: НОРМА-ИНФРА-М, 1998. – 415с.
12. Стичинський Б. С., Зуб І.В., Ротань В, Г. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю. – К.: А. С. К., 2000.
13. Трудове право України: Курс лекцій / За ред. П. Д. Пилипенка. – Львів: Вільна Україна, 1996. – 160 с.

#### **Додаткова**

1. Адріанов К. До питання про юрисдикцію Європейського суду з прав людини // Право України. – 2000. – № 8.
2. Антонович М. Конвенція про захист прав людини і основних свобод у судах європейських держав та перспективи її застосування в Україні // Право України. – 2000. – № 8.
3. Баклан О. Контрольно-наглядова діяльність у сфері охорони праці: окремі питання // Право України. – 2000. – № 10.
4. Бородін М. Конституційне право громадянина за зверненням до суду за захистом своїх прав // Право України. – 2000. – № 8.
5. Голощатов С.А. Понятие, виды, причины, подведомственность трудовых споров. – М.: ВЮЗИ, 1984. – Ч. 1.
6. Головина С.Ю. Рассмотрение судами дел по спорам, возникшим из трудовых правоотношений // Арбитражный и гражданский процесс. – 2000. - №4. – С.2-10.
7. Гончарова Г. Плюралізм профспілок і трудові відносини: вирішення питань на практиці // Право України. – 1999. – № 10.
8. Гончарова Г., Жернаков В. Сфера укладання колективного договору // Право України. – 2000. – № 8.
9. Давиденко Г. Зміни порядку розгляду індивідуальних трудових спорів // Право України. – 1992. – № 7.
10. Давиденко Г.І. Розгляд судами спорів, пов'язаних з укладанням, зміною і припиненням трудового договору // Вісн. Верховного Суду України. – 1997. – № 3.
11. Єрмоменко В, Призначення на посаду: актуальні питання теорії і практики // Право України. – 2000. – № 6.
12. Жернаков В. В. Сфера дії трудового права: історичні та методологічні аспекти. Правова держава. – К.: Ін Юре, 1998. – Вип. 9.

13. Жернаков В. Правове регулювання праці: співвідношення трудового і цивільного права // Право України. – 2000. – № 7.

14. Запара С.І. Генезис юридичного змісту поняття « колективні трудові спори (конфлікти) » // Право України. – 2003. - № 8. – С. 110-113.

15. Запара С.І. Правовий аналіз профспілок в аспекті вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) // Право і безпека. – 2003. - №4. – С. 110-113.

**Перелік нормативно-правової літератури, користування якою передбачено при виконанні ситуативних завдань**

3.1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. - 1996. - № 30. - Ст. 141.

3.2. Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – 2004. - № 1: Кодекс законів про працю України з постатейними матеріалами. – Ч.І. – 608 с.

3.3. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 року №435-IV / ОВУ. – 2003. - №11.

3.4. Господарський кодекс України від 16 січня 2003 року №436-IV / ОВУ. – 2003. - №11.