**Задача 1**

А. працювала у Торговельно-економічному коледжі на посаді викладача іноземної мови на підставі контракту, укладеного 01 вересня 2014 року строком до 31 серпня 2015 року. Згідно з п. 5.4 контракту за два місяці до закінчення строку його дії контракт може бути продовжений чи укладений на новий строк.

26 березня 2015 року позивач стала на облік в жіночу консультацію філії КНП «Консультативно-діагностичний центр» у зв’язку з вагітністю. З 01 по 10 квітня 2015 року вона перебувала на стаціонарному лікуванні у Київському пологовому будинку, а з 11 квітня 2015 року - виїхала до Іспанії, де перебувала під наглядом іспанських лікарів до народження дитини - 28 вересня 2015 року.

Згідно з наказом від 31 серпня 2015 року позивачку звільнено з посади викладача іноземної мови на підставі п. 2 ст. 36 КЗпП України у зв’язку із закінченням строку дії контракту.

Посилаючись на порушення її трудових прав, просила скасувати наказ від про звільнення її з посади викладача англійської мови, поновити на роботі з 31 серпня 2015 року та стягнути витрати на правову допомогу.

Вирішіть справу.

**Задача 2**

06 березня 2017 року після виходу на роботу з лікарняного позивачка дізналася про те, що 01 березня 2017 року керівником апарату Апеляційного суду Закарпатської області видано наказ про звільнення її з займаної посади помічника судді Апеляційного суду Закарпатської області на підставі п. 2 ч. 1 ст. 36 КЗпП України у зв’язку з закінченням строку трудового договору.

Позивач вважала, що наказ про звільнення є незаконним і таким, що не відповідає чинному законодавству та грубо порушує її права, оскільки на момент звільнення письмової відмови у призначенні помічником судді від неї не надходило. Крім того, вона є одинокою матір’ю дитини-інваліда до трьох років і має гарантії, передбачені ч. 3 ст. 184 КЗпП України, що не було враховано відповідачем при її звільненні.

Вирішіть справу.

**Задача 3**

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

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

**Задача 4**

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

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

**Задача 5**

Крилову прийняли на роботу заступником завідувача міським відділом соціального захисту населення. Раніше цю посаду займала інша працівниця, яку обрали секретарем обкому профспілки працівників державних установ. Чи можна потім звільнити Крилову з роботи для того, щоб секретар обкому профспілки, коли скінчиться строк її повноважень, змогла повернутися на попередню посаду?

**Задача 6**

Наказом по механічному заводу Смирнов 1 червня був прийнятий на роботу слюсарем до інструментального цеху з місячним випробувальним строком. 10 червня він учинив прогул без поважної причини, про що директорові заводу стало відомо 11 червня. 15 червня Смирнова було звільнено із заводу, як такого що не витримав випробування (ст. 28 КЗпП) без згоди профспілкового комітету. При цьому у якості причини (мотиву) звільнення був учинений ним прогул. Трудову книжку Смирнову видали 16 червня. Які порушення допущено директором в даному випадку? Чи правомірне звільнення?

**Задача 7**

У зв’язку зі зменшенням обсягу роботи постало питання про скорочення одного економіста відділу постачання заводу. У якості кандидатів на звільнення були представлені Сергієнко та Анікіна, які мали однакову кваліфікацію. Сергієнко має двох малолітніх дітей, її чоловік працює. Анікіна утримує 60-річну матір, інших членів сім`ї немає. Вирішить, хто з них має переважне право залишитися на роботі? Який порядок вивільнення працівників у зв’язку із змінами в організації виробництва і праці?

**Задача 8**

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

**Задача 9**

На підприємстві о 18.30 відбулась аварія. Заступник директора видав наказ про залучення усіх працівників до роботи у зв'язку з необхідністю усунути наслідки аварії. Серед працівників був 17-літній Бернацький, який о 18.00 пішов додому, а ввечері зателефонувавши до колеги і з'ясувавши, що завтра також всі будуть усувати наслідки аварії, не прийшов на роботу. Через день, коли працівники приступили до виконання своїх посадових обов'язків, в тому числі і Бернацький, заступник директора оголосив Бернацькому догану за ігнорування доручень керівництва. Бернацький не погодився із доганою і вирішив її оскаржити до суду. Ваша оцінка ситуації.

**Задача 10**

Трофимов М.С. працював економістом в акціонерному товаристві «Арола». Наказом від 23 липня 2010 року він був звільнений за ст. 38 КЗпП України. Вважаючи звільнення неправильним, Трофимов М.С. звернувся до суду з позовом про поновлення його на роботі, посилаючись на те, що 9 липня 2010 року ним була подана заява про звільнення з роботи за власним бажанням, 20 липня того ж року він захворів, після хвороби вирішив не звільнятися, а коли прийшов на роботу 3 серпня 2010 року, його повідомили, що він звільнений згідно з поданою заявою.

Який порядок розірвання трудового договору з ініціативи працівника? Чи включається час хвороби в строк попередження про звільнення за власним бажанням? Вирішить спір.

**Задача 11**

Громадянка Петрова працює в управлінні соціального захисту населення провідним спеціалістом. У зв'язку із великою кількістю відвідувачів та необхідністю опрацювання великого обсягу документації начальник управління видав наказ, відповідно до якого Петрову було зобов'язано чергувати кожної третьої суботи місяця із 10 до 14 годин та надавати консультації громадянам. Зазначеним наказом, також, було встановлено, що в інші дні (8 днів на місяць на розсуд працівниці) Петрова працює по 7 годин. При ознайомленні з даним наказом Петрова зазначила, що ознайомлена з наказом , проте не погоджується. В третю суботу місяця Петрова на вийшла на чергування, відвідувачі, які прийшли на консультацію до управління не змогли отримати консультування та написали скаргу до райдержадміністрації. Начальнику управління оголосили догану, а Петрова було звільнена за прогул. З таким звільненням працівниця не погодилась та оскаржила наказ про звільнення в судовому порядку. Як має бути вирішена справа? Яким чином встановлюються роботи в режимі чергування на підприємстві? Чи правомірним було звільнення Петрової?

**Задача 12**

Братченко звернувся до суду з позовом до ТОВ «Альфа», в якому просив визнати його роботу за цивільно-правовими договорами з відповідачем фактичними трудовими відносинами, стягнути з відповідача на його користь заборгованість по заробітній платі.

В обґрунтування позову посилався на те, що він працював в ТОВ «Альфа» в якості водія в період з листопада 2012 року по 30 квітня 2013 року. Виконання цієї роботи було оформлено договорами цивільно-правового характеру, але враховуючи, що зазначені договори неодноразово переукладались, обов’язки виконувались в режимі повної зайнятості, тобто протягом восьмигодинного робочого дня та носили систематичний характер, вважав, що обов’язки, які він виконував за договором, фактично є трудовими обов’язками. Братченко також зазначив, що прийшов влаштовуватись на роботу до відповідача, так як побачив оголошення в газеті про те, що підприємство шукає водія; на підприємстві йому повідомили, що виконання обов’язків зараховується до трудового стажу, тому він не заперечував проти підписання саме такого договору. Після укладення договору та кожного місяця в подальшому його знайомили з технікою пожежної безпеки, про що він розписувався у відповідних документах. Він виконував усі обов’язки за договором, отримуючи на початку робочого дня дорожній лист залежно від маршруту. Гроші завжди видавала бухгалтер, за їх отримання він розписувався у відомості.

Судом встановлено, що між сторонами послідовно було укладено три договори про «надання послуг», в яких, зокрема, зазначалося, що позивач виконує такі обов’язки:

керує автомобілем, наданим замовником;

здійснює заправку автомобіля паливно-мастильними матеріалами та звітує за їх використання;

перевіряє технічний стан автомобіля та забезпечує його своєчасний виїзд на лінію;

усуває дрібні несправності, що не потребують проведення капітального ремонту або заміни основних вузлів автомобіля;

забезпечує економічне використання автомобіля;

здійснює паркування автомобіля на стоянки та відведені для паркування місця;

утримує автомобіль в чистоті та порядку;

у разі крайньої виробничої необхідності в будь який час прибуває на робоче місце і готує автомобіль до експлуатації;

раціонально і ефективно організовує роботу на робочому місті;

о 08:00 поточного дня отримує завдання на виконання робіт;

о 17:00 звітує про виконання завдання.

Як суд повинен кваліфікувати спірні матеріально-правові відносини між сторонами - як цивільно-правові відносини з приводу надання послуг, чи як трудові відносини?

**Задача 13**

Пахомов, який був священиком у селі Зеленому, після звільнення його з цієї посади звернувся до суду з позовом до Єпархіального управління Української православної церкви про поновлення на роботі та стягнення середньомісячного заробітку за час вимушеного прогулу.

Суд першої інстанції провадження у справі закрив, обґрунтувавши це тим, що «позивач є священнослужителем, який стоїть на чолі релігійної громади, призначається правлячим Архієреєм на прохання віруючих відповідно до Статуту парафій (релігійного об’єднання). Оскільки діяльність священників регулюється Статутом, положення якого регулюють внутрішню діяльність релігійного об’єднання громадян, то спори з приводу призначення чи відсторонення від обов’язків настоятелів релігійних організацій суду не підвідомчі не дивлячись на наявність у них трудових книжок».

Чи правильно суд першої інстанції кваліфікував відносини сторін?

Проаналізувавши Закон України «Про свободу совісті та релігійні організації», визначте, чи поширюється трудове законодавство на відносини праці священнослужителів.

**Задача 14**

Судами встановлено, що наказом ТОВ «БалТранс» від 03 квітня 2017 року позивача прийнято на роботу на посаду начальника ділянки з 04 квітня 2017 року. 15 травня 2017 року позивач подав директору ТОВ «БалТранс» заяву, в якій просив звільнити його з роботи у зв’язку зі зміною місця проживання, без узгодження дати звільнення. 16 травня 2017 року директор ТОВ «БалТранс» видав наказ про звільнення позивача з роботи за власним бажанням у зв’язку з переїздом на нове місце проживання на підставі статті 38 КЗпП України.

Працівник подав позов до суду про скасування наказу про звільнення, поновлення на роботі, стягнення заробітної плати, середнього заробітку за час затримки видачі трудової книжки та відшкодування моральної шкоди. В заяві він вказав, що не вказав дати звільнення, планував працювати ще 2 тижні, а нові обставини змусили його передумати звільнятися. Таким чином працівник вважає, що його права було порушено. Оцініть ситуацію.

**Задача 15**

Сторони перебували у трудових правовідносинах. 25 листопада 2018 року згідно наказу позивача прийнято до Будинку тимчасового перебування громадян, які втратили зв’язок з сім’ями «Центр реабілітації бездомних (безпритульних) «Промінь надії» на посаду юриста з окладом згідно штатно-посадового розпису, з випробувальним терміном 1 місяць, а згідно наказу від 22 грудня 2018 року переведено на посаду соціального працівника з випробувальним терміном два місяці. 09 січня працівника було звільнення за п.11 ст 40 КЗпП.

Працівник подав позов до суду про скасування наказу про звільнення, поновлення на роботі, стягнення заробітної плати, середнього заробітку за час затримки видачі трудової книжки та відшкодування моральної шкоди. Вирішіть справу.

**Задача 16**

М. був прийнятий на посаду охоронця 10.02.2020 року. 8.08.2021 на підприємстві провели інвентаризацію та виявили недостачу на складі, який охороняв М., на суму 1478993 грн. Директор вирішив звільнити усіх працівників складу через втрату довіри. 12.10.2021 М. був звільнений за цією підставою та звернувся до суду, тому що вважав звільнення незаконним. М. наполягав на тому що працював сумлінно, дисциплінарних стягнень не має, а звільнення є незаконним. Вирішіть справу.