

В.В. Волинець, О.Л. Кучма

**ТРУДОВИЙ ДОГОВІР:
ПОРІВНЯЛЬНО-ПРАВОВИЙ
ТА ІСТОРИЧНИЙ
АСПЕКТИ**

практикум

**КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА**

В. В. Волинець, О. Л. Кучма

**ТРУДОВИЙ ДОГОВІР:
ПОРІВНЯЛЬНО-ПРАВОВИЙ ТА
ІСТОРИЧНИЙ АСПЕКТИ**

ПРАКТИКУМ

КИЇВ – 2025

УДК 349.2

B29

Рекомендовано до друку Вченою радою Навчально наукового інституту права Київського національного університету імені Тараса Шевченка (протокол №12 від 25 лютого 2025 року)

Рецензенти:

В. М. Андрійв, доктор юридичних наук, професор, професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка

О. В. Тищенко, доктор юридичних наук, професор, професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка;

С. В. Вишновецька, доктор юридичних наук, професор, завідувач кафедри цивільного права і процесу Державного університету «Київський авіаційний інститут»

В. В. Волинець, О. Л. Кучма

Трудовий договір: порівняльно-правовий та історичний аспекти. Практикум. – К. : 7БЦ, 2025. – 82 с.

ISBN 978-617-549-489-9

Практикум покликаний сприяти засвоєнню основних положень становлення та розвитку вчення про трудовий договір в Україні та країнах Європи, історичному становленню та розвитку законодавства про трудовий договір із 19 століття і до сьогодні; вдосконалювати навички роботи із правовими актами у сфері правового регулювання праці, навички аналізу співвідношення трудового законодавства України і міжнародних трудових норм, розвивати вміння використовувати судову практику ЄСПЛ при розгляді трудових спорів в Україні.

УДК 349.2

ISBN 978-617-549-489-9

© Волинець В.В., Кучма О.Л., 2025 р.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
Тема 1. СТАНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТОК ВЧЕННЯ ПРО ТРУДОВИЙ ДОГОВІР В УКРАЇНІ ТА КРАЇНАХ ЄВРОПИ.....	6
Тема 2. РОЗВИТОК ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ТРУДОВИЙ ДОГОВІР (XIX-XX СТ.) РОЗВИТОК ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ТРУДОВИЙ ДОГОВІР В ПОСТІНДУСТРІАЛЬНУ ЕПОХУ.....	13
Тема 3. ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ В ОКРЕМИХ КРАЇНАХ ЄВРОПИ.....	21
Тема 4. ОСОБЛИВОСТІ СПІВВІДНОШЕННЯ МІЖНАРОДНИХ ТА ЄВРОПЕЙСЬКИХ ТРУДОВИХ НОРМ.....	30
КОНТРОЛЬНІ ЗАПИТАННЯ.....	35
КЕЙСИ.....	36
РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА.....	66

ВСТУП

Практикум «Трудовий договір: порівняльно-правовий та історичний аспекти» спрямований на можливість пізнання комплексу теоретичних знань з питань базових категорій трудового права та становлення та розвиток законодавства про трудовий договір в Україні та зарубіжних країнах

При роботі із завданнями цього практикуму необхідні знання основних історичних етапів розвитку законодавства про трудовий договір та порівняльно-правовий аспект трудового договору та його видів; вміння оперувати поняттями трудового договору та правильно аналізувати форму реалізації права на працю, юридична підстава для включення особи в трудовий колектив, юридична база для існування трудових правовідносин, застосовувати трудові норми, виявляти закономірності розвитку трудового права в сучасних умовах, вирішувати юридичні колізії у трудових нормах; володіння навичками роботи з правовими актами в сфері правового регулювання праці, навичками аналізу співвідношення трудового законодавства України і міжнародних трудових норм, а також аналізувати практичне застосування розірвання трудового договору.

Кейси та завдання до тем практикуму спрямовані на досягнення студентами таких компетентностей як: Здатність проводити дослідження на відповідному рівні. Здатність до адаптації та дії в новій ситуації. Здатність генерувати нові ідеї (креативність). Здатність працювати в міжнародному контексті. Здатність застосовувати принципи верховенства права для розв'язання складних задач і проблем, у тому числі, у ситуаціях правової невизначеності. Здатність аналізувати та оцінювати вплив правової системи Європейського Союзу на правову систему України. Здатність оцінювати взаємодію міжнародного права та міжнародних правових систем з правовою системою України. Здатність обґрунтовувати та мотивувати правові рішення, давати

розгорнуту юридичну аргументацію. Здатність застосовувати знання та розуміння основних засад (принципів) та процедур судочинства в Україні. Здатність ухвалювати рішення у ситуаціях, що вимагають системного, логічного та функціонального тлумачення норм права, а також розуміння особливостей практики їх застосування. Здатність критично оцінювати ефективність представництва і захисту прав, свобод та інтересів клієнтів. Здатність розвивати та утверджувати етичні стандарти правничої діяльності, стандарти професійної незалежності та відповідальності правника. Здатність самостійно готувати проекти актів правозастосування, враховуючи вимоги щодо їх законності, обґрунтованості та вмотивованості.

Форми викладання та методи побудови завдань практикуму «Трудовий договір: порівняльно-правовий та історичний аспекти» спрямовані на проведення правового аналізу правових норм в сфері регулювання трудових та інших, безпосередньо, пов'язаних з ними відносин. В межах запропонованих завдань вивчається поняття, форми, сторони, зміст та порядок укладання і оформлення трудового договору.

Рівень завдань практикуму передбачає глибоке вивчення студентами правових актів в сфері регулювання трудових та інших, безпосередньо пов'язаних з ними відносин.

Тема 1.
СТАНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТОК ВЧЕННЯ ПРО
ТРУДОВИЙ ДОГОВІР В УКРАЇНІ ТА КРАЇНАХ ЄВРОПИ

1. Здійсніть аналіз становлення та розвитку вчення про трудовий договір у країнах Європи (обираєте одну із країн).

2. Розкрийте вплив права зарубіжних країн на розвиток вчення про трудовий договір в Україні.

3. Дослідіть поняття «трудовий договір», «безстроковий трудовий договір», «строковий трудовий договір», «трудовий договір на виконання роботи» (одне поняття на вибір) у зарубіжних країнах.

4. Надайте характеристику причин, які впливали на розвиток вчення про трудовий договір у зарубіжних країнах.

5. Надайте характеристику системи права соціального забезпечення у зарубіжних країнах.

6. Розкрийте вплив держави на розвиток вчення про трудовий договір у зарубіжних країнах.

7. Дослідіть трансформацію вчення про трудовий договір в Україні та країнах Європи.

8. Здійсніть аналіз розвитку вчення про нетипові трудові договори у країнах Європи.

9. Дослідіть ознаки відмежування трудового договору від договору підряду та договору про надання послуг у вченнях (3-4 країни Європи).

10. Здійсніть аналіз наукових досліджень з питання впливу різноманіття джерел на колізії норм у державах з англосаксонською системою права.

СТАНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТОК ВЧЕННЯ ПРО ТРУДОВИЙ ДОГОВІР В УКРАЇНІ ТА КРАЇНАХ ЄВРОПИ

11. Заповніть наступну таблицю (5-7 країн, 2-3 визначення у кожній країні з посиланням на автора та джерело):

№ п/п	Назва країни	Визначення трудового договору у наукових працях
1.		
2.		

12. Заповніть наступну таблицю (2-3 країни):

№ п/п	Назва країни	Перерахуйте різновиди трудового договору у наукових працях, надайте короткі характеристики
1.		
2.		

Рекомендовані джерела до теми 1.

1. Arbeitsrecht. Ein Studienbuch. Löwich M., Caspers G., Klumpp S. 9, neunbear. Auflage. Band 4. Verlag C.H. München. 2017
2. Barnard, C. Employment Law. Cambridge University Press. 2020
3. Bogg, A. The Employment Contract: Legal and Social Contexts. Oxford University Press. 2019.
4. Bureau of Labor Statistics. The employment-at-will doctrine: three major exceptions. 2022.
5. Charles J. Muhl. The employment-at-will doctrine: three major exceptions. URL: <http://surl.li/vfxwdh>
6. Collins H., Ewing K.D., McColgan A. Labour Law // Cambridge University Press. 2012.
7. Conway, N., Briner, R. B., The Employment Relationship in the UK Public Sector: A Psychological Contract Perspective,

ResearchGate/

URL:

<https://www.researchgate.net/publication/30521054>

8. Cour de cassation chambre sociale Audience publique du mercredi 15 décembre 2010 №° de pourvoi: 08-42951.
9. Crafts, Nicholas FR, Ian Gazeley, and Andrew Newell, eds. *Work and pay in twentieth-century Britain*. Oxford University Press, 2007.
10. Deakin S., Morris G., *Labour Law*, Hart Publishing [urn:lcp:labourlaw0000deak:lcpdf:11b4ac4f-dd1d-496b-951f-b9b242df0483](https://www.hartonline.org.uk/urn:lcp:labourlaw0000deak:lcpdf:11b4ac4f-dd1d-496b-951f-b9b242df0483)
11. Deakin S., Morris G. *Labour Law*. Six Edition // Oxford and Portland, Oregon. - 2012.
12. Davies, P. *Employment Law: The Basics*. Routledge. 2018.
13. Dunford, Benjamin B, And Dennis J Devine. "Employment At-Will And Employee Discharge: A Justice Perspective On Legal Action Following Termination." *Personnel psychology* 51.4. 1998: 903–934. Web.
14. Emir A. Selwyn's *Law of Employment*. Eighteenth Edition // Oxford University Press. 2014.
15. Endemann F. *Einfuehrung in das Studium des BGB: Lehrbuch des buergerlichen Rechts*. Berlin, 1898. Bd. 1. S. 773-774 (Fussnote 1).
16. Estreicher, Samuel. *Unjust Dismissal Laws: Some Cautionary Notes*. *American Journal of Comparative Law*, 1985.
17. Estreicher, Samuel. *Historical Evolution of Employment Contracts*. *American Journal of Comparative Law*, 1985.
18. Ford, M. *Employment Law: The UK Perspective*. Sweet & Maxwell. 2017.
19. Freedland, M. *supra* note 2 at pg. 137.

20. Haglegam, John R. "Federated States of Micronesia." The Contemporary Pacific 19.1. 2007.
21. Hanoch Dagan, Michael Heller. Can Contract Emancipate? Contract Theory and The Law of Work. URL: <http://surl.li/npnbhl>
22. Gierke O. von. Deutsches Privatrecht. Bd. 3: Schuldrecht. München; Leipzig. 1917.
23. Harvard Law Review, Evolving Labor Market Challenges, 2023.
24. Katherine V.W. Stone. Dismissal Law in the United States: The Past and Present of At-Will Employment. URL: <http://surl.li/haiwkl>
25. Kenneth G. Dau-Schmidt, Xiaohan Sun, Phillip J. Jones. The American Experience with Employee Noncompete Clauses: Constraints on Employees Flourish and Do Real Damage in the Land of Economic Liberty. URL: <http://surl.li/yjonzq>
26. Le droit capitaliste du travail, par F. Collin, R. Dhoquois, P.-H. Goutierre, A. Jeammaud, G. Lyon-Caen, A. Roudil, PU Grenoble, Coll. Critique du droit, 1980.
27. Lord Wedderburn, 'Collective Bargaining or Legal Enactment: The 1999 Act and Union Recognition'. 2000. 29 (1).
28. Lyon-Kan J. Historique de l'évolution et quelques particularités du contrat de travail, 2005.
29. McCully, C. The Employment Contract in the Modern Era. Hart Publishing. 2020.
30. Mercat-Bruns M. Des espaces d'innovation française en droit de la non discrimination à la lumière du droit européen et du droit américain: Working Papers. Bordeaux, 2015.

31. M. Freedland and S. Deakin «The Exchange Principle and the Wage-Work Bargain» у M. Freedland et al. (eds.), *The Contract of Employment* (Oxford: OUP, 2016).
32. Otto Kahn-Freund, *Labour Law: Old Traditions and New Developments* 38. 1968.
33. Pallasch U. *Arbeitsrecht. I. Auflage.* Verlag Franz Vahlen. München. 2016.
34. Planck G. *Das bürgerliche Recht und die arbeitenden Klassen.* Deutsche Juristen-Zeitung (DJZ). 1909. Bd. 14.
35. Richard W. Painter, Ann E.M. Holmes. *Cases and Materials on Employment Law.* Oxford University press, 2004.
36. *Recent Developments in Employment Law: Two Supreme Court Decisions,* Farrer & Co
37. Stone, Katherine V.W. “Revisiting the At-Will Employment Doctrine: Imposed Terms, Implied Terms, and the Normative World of the Workplace.” *Industrial law journal* (London) 36.1 (2007): 84–101. Web.
38. Tucker, K. L. *Comparative Labour Law and Industrial Relations.* Springer. 2021.
39. Varner Katrin, and Schmidt Klaus. *Employment-at-Will in the United States and the Challenges of Remote Work in the Time of COVID-19.* MDPI, 2022.
40. Varner, Katrin et al. *Employment-at-Will and Remote Work Challenges.* MDPI, 2022.
41. *Whittaker v. Care-More, Inc.,* 621 S.W.2d 395, 396-97 (Tenn. Ct. App. 1981)
42. Бірюкова А. Окремі питання становлення та розвитку Трудового законодавства в Україні URL: <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2016/02/13.pdf>

43. Венедіктов С. Правове регулювання праці у Великобританії: прогресивний досвід і перспективи для України. Київ : Ніка-Центр, 2017.
44. Волохов О. Міжнародно-правове регулювання праці: поняття та принципи URL: <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/64471/65-Volohov.pdf?sequence=1>
45. Грекова М. Поняття та зміст міжнародно-правового регулювання відносин у сфері праці. Юридична Україна. 2012. № 11. С.110-114.
46. Дігтяренко Г. Розвиток вчення про трудовий договір у науці трудового права URL: https://univd.edu.ua/general/publishing/konf/03_11_2017/pdf/89.pdf
47. В. Костюк Поняття та ознаки трудового договору: сучасний вимір та перспективи / В. Л. Костюк // Публічне право. - 2015. - № 3. - С. 271-277.
48. Потопахіна О. М. Становлення і розвиток вчення про трудовий договір / О. М. Потопахіна // Вісник Одеського національного університету. Серія : Правознавство. - 2012. - Т. 17, Вип. 1-2. - С. 95-104.
49. Правове регулювання трудових відносин в Німеччині URL: <file:///D:/%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D1%8F%D0%BF%D0%B0%D0%BF%D0%BA%D0%B0/8426-%D0%A2%D0%B5%D0%BA%D1%81%D1%82%20%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%82%D1%96-16924-1-10-20200515.pdf>
50. Римар Б. А. Становлення і розвиток вчення про трудовий договір / Б. А. Римар // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія : Юриспруденція. - 2014. - Вип. 8. - С. 206-208.

51. Трудове право США URL:
https://wiki.cusu.edu.ua/index.php/%D0%A2%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%B5_%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BE_%D0%A1%D0%A8%D0%90
52. Цесарський Ф. А. Визначення змісту поняття «трудовий договір» та його характерних ознак в умовах розвитку ринкової економіки / Ф. А. Цесарський // Вісник Національного університету "Юридична академія України імені Ярослава Мудрого". Серія: Економічна теорія та право : зб. наук. пр. - Х. : Право, 2012. - 2011. № 4 (7). - С. 165-172.

Тема 2.

РОЗВИТОК ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ТРУДОВИЙ ДОГОВІР (XIX-XX СТ.). РОЗВИТОК ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ТРУДОВИЙ ДОГОВІР В ПОСТІНДУСТРІАЛЬНУ ЕПОХУ

1. Дослідіть передумови введення обмеження на робочий час дітей і підлітків у Великобританії (на прикладі Закону про фабрики 1833 року).

2. Дослідіть становлення інституту державного контролю на всі сфери промисловості у Великобританії (на прикладі Закону про майстерні 1867 року).

3. Дослідіть передумови реформування системи стандартів безпеки на робочих місцях у Великобританії (на прикладі Акту про охорону здоров'я та моральності працівників 1842 року).

4. Розкрийте значення профспілкового руху для прийняття перших профспілкових законів у Великобританії в 1870-х роках.

5. Здійсніть аналіз принципу «тарифної автономії» у німецькому законодавстві 19 століття.

6. Дослідіть становлення посередницьких промислових судів з представників від підприємців і робітників під головуванням осіб, що формально не належали до сторін спору.

7. Надайте характеристику соціального страхування працівників від нещасних випадків на виробництві та «лікарняного» страхування у Німеччині в кінці 19 століття.

8. Дослідіть передумови прийняття у Німеччині Закону про охорону праці (1891 рік).

9. Розкрийте значення гендерного руху у другій половині 19 століття для формування «жіночих професій» у сфері соціальної роботи.

10. Проведіть аналіз передумов розробки у Німеччині проєкту Закону про комерційне медичне страхування.

РОЗВИТОК ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ТРУДОВИЙ ДОГОВІР (XIX-XX СТ.).
РОЗВИТОК ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ТРУДОВИЙ ДОГОВІР В
ПОСТІНДУСТРІАЛЬНУ ЕПОХУ

11. Дослідіть запровадження механізмів контролю за дотриманням трудового законодавства у Франції в кінці 19 століття (на прикладі інспекції праці).

12. Дослідіть поняття «свобода укладання договору» у законодавстві Японії кінця 19 століття.

13. Надайте характеристики рекомендацій уряду Мейдзі для найму робітників на фабрики та в промисловість.

14. Дослідіть специфіку податкової системи королівства Іспанії у 20 столітті, в частині зобов'язань, пов'язаних із укладеними трудовими договорами (Agencia Estatal de Administración Tributaria).

15. Розкрийте вплив боротьби широких мас населення за соціальні права на формування трудового законодавства у 20 столітті у Франції.

16. Здійсніть аналіз Трудових кодексів Франції 1973 року та 2008 року, на предмет виявлення принципових відмінностей у цих нормативно-правових актах.

17. Дослідіть умови укладання строкових договорів у Франції в 20 столітті.

18. Здійсніть аналіз запровадження 8-ми годинного робочого дня та його подальшого скасування у транспортній галузі і на залізниці у Франції в 20 столітті.

19. Надайте характеристики діяльності Правління Народного Фронту у Франції в частині правового регулювання трудових відносин.

20. Дослідіть розвиток профспілкового руху у 20 столітті в Сполучених штатах Америки та його нормативне закріплення.

21. Надайте характеристику стандартам у трудовому праві Сполучених штатів Америки у 20 столітті (на прикладі Закону про справедливі трудові стандарти 1938 року та Закону про безпеку і гігієну праці 1970 року).

РОЗВИТОК ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ТРУДОВИЙ ДОГОВІР (XIX-XX СТ.).
РОЗВИТОК ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ТРУДОВИЙ ДОГОВІР В
ПОСТІНДУСТРІАЛЬНУ ЕПОХУ

22. Розкрийте вплив індустріального розвитку, урбанізації та міграції населення на розвиток трудового законодавства країн Європи та Сполучених штатів Америки.

23. Дослідіть становлення гендерної рівності у трудовому законодавстві Сполучених штатів Америки у 20 столітті.

24. Дослідіть історію розвитку законодавства про трудовий договір у Кодексі законів про працю України в 20 столітті.

*при виконанні завдання необхідно розкрити питання щодо країни, зазначеної у питанні. Проте можливо, як для порівняння, у роботі використати і відповідну інформацію про інші країни, але така інформація про інші країни (не зазначені у питанні), має становити не більше двадцяти відсотків загального обсягу роботи.

Рекомендовані джерела до теми 2.

1. AN OVERVIEW OF COLLECTIVE BARGAINING IN THE UNITED STATES. (contribution to Liber Amicorum Prof. Antonio Ojed).
URL: <https://ecommons.cornell.edu/server/api/core/bitstreams/4cea305f-41bd-40b3-b597-4885de192dd6/content>
2. Autor, D. H. The Rise of the Robots: Technology and the Threat of a Jobless Future. New York: W. W. Norton & Company. 2019.
3. Brody, D. Workers in Industrial America: From the Revolution to the Twentieth Century. Oxford University Press. 1964.
4. Brown, L. The Factory Acts: A Step Towards Labor Rights. Cambridge: Cambridge University Press. 2021.
5. Brown, M. Evolution of Employment Contracts in Britain. Cambridge University Press. 2019.

6. Carter, R. Civil Rights and Workplace Legislation. Chicago: Chicago University Press. 2015.
7. Dev Raj Adhikari Tribhuvan University for Japan Institute of Labour Policy and Training, Tokyo Japan March 28, 2005
URL: <https://www.jil.go.jp/profile/documents/Adhikari.pdf>
8. Inequality in the Workplace: Labor Market Reform in Japan and Korea: Jiyeoun Song. URL:
9. <https://academic.oup.com/cornell-scholarship-online/book/29935/chapter-abstract/254154295?redirectedFrom=fulltext&login=false>
10. Gereffi, G., & Korzeniewicz, M. P. Commodity Chains and Global Capitalism. Praeger. 1994.
11. Green, R. Labor Contracts and Social Progress in Victorian England. Manchester: Manchester University Press. 2023.
12. Hall, P. The Role of OSHA in U.S. Labor Policy. Washington, DC: National Policy Institute. 2020.
13. Helgesson J. American Labor and Working-Class History, 1900-1945. 2016.
URL: <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780199329175.013.330>
14. Johnson, M. Labor Rights and Economic Growth in the 20th Century America. Boston: University of Boston Press. 2010.
15. Kitaoka, Shinichi. "Chapter 1. Meiji Revolution: Start of Full-Scale Modernization." 2019.
URL: https://www.jica.go.jp/Resource/dsp-chair/english/chair/modernization/ku57pq00002mpdct-att/modernization_chapter_01.pdf
16. Labor Law Development in Meiji Japan: *J-STAGE Article: Labor Law Development in Meiji Japan*

17. Labor law highlights, 1915–2015. 2015.
URL:<https://www.bls.gov/opub/mlr/2015/article/pdf/labor-law-highlights-1915-2015.pdf>
18. Labor legislation in Japan Mitsutoshi Azuma Hitotsubashi University URL: <https://www.jstor.org/stable/43750609>
19. Leuchtenburg, W. E. Franklin D. Roosevelt and the New Deal, 1932-1940. New York: Harper & Row. 1963.
20. Major laws that changed the workplace over the last 100 years. 2025. URL: <https://stacker.com/business-economy/major-laws-changed-workplace-over-last-100-years>
21. Modern Japanese economy since the Meiji Restoration / Takahashi Masao/ Kokusai Bunka Shinkokai/ Tokyo, 1967.
URL: <https://lib2.jil.go.jp/scripts/mgwms32.dll>
22. Montgomery, D. Workers' Control in American Industry: From the Knights of Labor to the Present. New York: Cambridge University Press. 1987.
23. Pager, D. Marked: Race, Crime, and Finding Work in an Era of Mass Incarceration. University of Chicago Press. 2007.
24. Smith, J. The Evolution of Labor Law in the United States. New York: Academic Press. 2005.
25. Smith, J. Employment Law in 19th Century England: The Evolution of Labor Contracts. London: Routledge. 2020.
26. Smith, J. History of Labor Law in the 19th Century. Oxford University Press. 2021.
27. Stansell, C. City of Women: Sex and Class in New York, 1789-1860. University of Illinois Press. 2018.
28. The Annals of the Hitotsubashi Academy, Vol. II No.2: Yoshisaku Kato. URL: https://archive.org/details/annalsofhitotsub0002yosh_no2/page/n1/mode/2up

29. The Civil Code of Japan, 1898. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/146885178.pdf>
30. Thompson, L. Industrial Revolution and Labor Laws. Routledge. 2020.
31. Waseda University Bulletin of Comparative – Law. LL. D. Kazuhisa Nakayama. URL:
32. <https://www.waseda.jp/foaw/icl/assets/uploads/2014/05/A02859211-00-000140001.pdf>
33. White, A. Industrial Relations and Legal Reforms of the 19th Century. Oxford: Oxford University Press. 2022.
34. White, K. Trade Unions and Labor Reforms in 19th Century Britain. 2022. URL: https://www.jil.go.jp/english/jlr/documents/2009/JLR2_2_research_eye.pdf
35. Авескулов В. Д. Формування законодавчої дефініції трудового договору: від Л. Таля до проєкту Закону України “Про працю”. Проблеми законності. 2020. № 148. С. 96–106. – с. 99.
36. Бадида А.Ю. Розвиток соціального законодавства в Німеччині (друга половина XIX ст) // Порівняльно-аналітичне право. - №5. - Ужгород, 2016. - С.12-14
37. Вишновецька С.В. Історичні аспекти формування і розвитку галузі трудового права. Юридичний вісник, № 1(10)2009. С. 57-61. – с. 59.
38. Гетьманцева Н.Д, Процьків Н.М. Правова природа трудового та цивільного договорів. Підприємництво, господарство і право. 2020. №8. С.100-106. – с. 101-102.
39. Історія держави і права зарубіжних країн : хрестоматія / за ред. В. Д. Гончаренка. Київ : Ін Юре, 2002. 716 с.

40. Країни світу і Україна. Енциклопедія. Том 1 URL: https://elibrary.ivinas.gov.ua/487/1/Entsyklopedia_versa-456-479.pdf
41. Копайгора І.Д., Копайгора І.І. Щодо виникнення і розвитку вчень про трудові правовідносини: історія та сучасність. частина 1. Форум права. 2016. № 4. С. 157–170. – с. 162.
42. Крижевський, А., Дерій, О. Становлення та розвиток міжнародних стандартів щодо правового регулювання праці. Часопис Київського університету права, (3). 2019. С.154-161.
43. Левандовські К.М. Поняття, сторони та підстави припинення трудового договору в праві Німеччини. Економіка і право. Сер. 18. 2015. С.189-199.
44. Матвеев, С. О.; Музиченко, Г. В. Соціальна політика Отто фон Бісмарка і сучасність. Український історичний журнал, 2008, 6: 134-149.
45. Міжнародне трудове право: навчальний посіб. / В.М. Андріїв. К.: «Дакор», 2017. 574с.
46. Огляд трудового законодавства у країнах ЄС: Іспанія, 01.05.23 URL: <https://www.hsa.org.ua/blog/ogliad-trudovogo-zakonodavstva-u-krayinax-jes-ispaniia>
47. Пилипчук О.О. Розвиток європейського права в XIX столітті. Питання історії науки і техніки, 2018
48. Податкова система Іспанії: Які податки потрібно платити URL: <https://europa.portal.biz.ua/evropa/ispaniya/podatky-ispanii.html>
49. Порівняльне трудове право за загальною редакцією А.С. Мацка. Міжрегіональна академія управління

персоналом. 2005.

URL:<http://elcat.pnpu.edu.ua/docs/nw42.pdf>

50. Потопахіна О.М. Трудовий договір в юридичній доктрині країн Західної Європи. П'яті юридичні диспути пам'яті Є.С.Васьковського. Секція 3. Трудове право і право соціального забезпечення, 2015. С. 294-297.
51. Спіцина Г.О. Порівняльна характеристика правового регулювання праці в Україні та країнах Європейського Союзу: монографія. К.: Ніка-Центра, 2016. 303с.
52. Спіцина Г.С. Загальна характеристика джерел правового регулювання трудових відносин у Французькій республіці. Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. №1137. Серія: Право. 2014. Вип. 1. С. 135–137.
53. Степенко Н.С. Законодавче регулювання трудових відносин у Франції у XIX – першій половині XX століть. 2021. URL:http://lsej.org.ua/11_2021/10.pdf
54. Ясінська А.О. Становлення соціальної роботи як професійної діяльності в Німеччині. Рекомендовано до друку на засіданні кафедри соціальної педагогіки і соціальної роботи Ніжинського державного університету імені Миколи Гоголя (протокол № 14 від 31 травня 2023 року). Схвалено до друку Вченою радою Ніжинського державного університету імені Миколи Гоголя, 2023.

Тема 3.

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ В ОКРЕМИХ КРАЇНАХ ЄВРОПИ

1. Здійсніть аналіз Акту про неповну та обмежену зайнятість Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge – TzBfG в частині регулювання порядку укладення строкового трудового договору.

2. Дослідіть співвідношення цивільного і трудового законодавства Німеччини у частині правового регулювання умов трудового договору.

3. Надайте оцінку нормативного регулювання захисту трудових прав у Німеччині.

4. Розкрийте значення судової практики у захисті трудових прав.

5. Надайте характеристику правового регулювання трудових відносин з питань організації праці у Німеччині.

6. Надайте характеристику правового регулювання трудових відносин з питань дисципліни праці у Німеччині.

7. Здійсніть аналіз правового регулювання трудового договору, договору про виконання робіт та договору про надання послуг у Німеччині.

8. Надайте характеристику принципу свободи договору за законодавством Німеччини.

9. Дослідіть умови трудового договору, які обов'язково мають бути погоджені сторонами договору перед його укладенням у Німеччині.

10. Розкрийте зміст понять «сальваторське застереження» та «виключне застереження».

11. Розкрийте значення наступних форм трудових договорів: Eine geringfügige Beschäftigung, Teilzeitarbeitsvertrag, Vollzeitarbeitsvertrag.

12. Дослідіть вплив віку працівника на тривалість трудових відносин у Німеччині.

13. Дослідіть значення стажу роботи у роботодавця при звільненні працівника.

14. Дослідіть реформування Німецького трудового законодавства з метою імплементації положень Директиви 2000/78/ЄС щодо забезпечення рівних прав у зайнятості, заборони дискримінації працівників за ознаками релігії, інвалідності, віку чи сексуальної орієнтації.

15. Здійсніть аналіз німецького законодавства в частині умов трудового договору для іноземних працівників (наприклад, Gesetz über zwingende Arbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen).

16. Надайте характеристику юридичного закріплення нульового робочого часу у трудовому договорі за законодавством Великобританії.

17. Розкрийте значення колективного договору у правовому регулюванні трудових відносин у Великобританії.

18. Розкрийте значення взаємної поваги та довіри між працівником і роботодавцем та можливі юридичні наслідки її порушення стороною трудового договору у Великобританії.

19. Проаналізуйте юридичні наслідки укладення трудового договору із особою, що не має права перебувати у трудових відносинах у Великобританії.

20. Дослідіть правове регулювання форм трудового договору у Великобританії.

21. Надайте характеристику таких умов трудового договору у Великобританії, як express terms та implied terms.

22. Дослідіть підстави застосування роботодавцем flexibility clause.

23. Надайте характеристику особливостей дистанційної роботи у Великобританії.

24. Дослідіть особливості соціального страхування працівників які працюють за строковими трудовими договорами та за безстроковими трудовими договорами у Литві.

25. Надайте характеристику договору на виконання портфоліо за трудовим законодавством Литви.

26. Здійсніть аналіз законодавства Литви в частині умов, які дозволяють відійти від законодавчого регулювання трудових договорів.

27. Дослідіть особливості правового регулювання employment law та labor law ук Сполучених Штатах Америки.

28. Здійсніть аналіз співвідношення у сфері праці федерального законодавства та законодавства окремого штату у Сполучених Штатах Америки.

29. Дослідіть особливості правового регулювання надурочної роботи у Франції.

30. Розкрийте вплив звичаю на регулювання трудових відносин у законодавстві та судовій практиці Франції.

*при виконанні завдання необхідно розкрити питання щодо країни, зазначеної у питанні. Проте можливо, як для порівняння, у роботі використати і відповідну інформацію про інші країни, але така інформація про інші країни (не зазначені у питанні), має становити не більше двадцяти відсотків загального обсягу роботи.

31. Дослідіть політику працевлаштування громадян держави** та іноземних громадян (4-5 країн):

№ п/п	Назва країни	Відсоток працевлаштованих іноземних громадян	Процедура працевлаштування іноземних громадян
1.			
2.			

**обираєте для заповнення таблиці країни Європейського Союзу.

Рекомендовані джерела до теми 3.

1. E-Journal of International and Comparative LABOUR STUDIES Volume 7, No. 1 January 2018 ADAPT University Press - ISSN 2280-4056.
2. Gyulavári T. Labour Law Reforms in the Eastern European Member States. In Davulis, T (ed.) Labour Law Reforms in Eastern and Western Europe. Bruxelles: Peter Lang, 2017.
3. Key Aspects of German Employment and Labour Law / Editors: Jens Kirchner, Pascal R. Kremp, Michael Magotsch. Springer-Verlag: Berlin Heidenberg, 2010. 327 p.
URL: <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-642-00678-4>
4. Labour Code of Republic of Lithuania approved by Law No IX-926 of 4 June 2002.
5. Nekrošius I. Lietuvos darbo teisės kodifikavimo problemos (The Problems of Codification of Lithuanian Labour Law). Vilnius: Teisė, 2008, Nr. 68.
6. Sobczyk A. Flexibility – Market Expectations and Labour Law Doctrine. In Labour Market in 21st Century: Looking for Flexibility and Security. TIC, 2011.

7. Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. (Labour Law: Theory and Practice) Vilnius: Justitia, 2005.
8. Білоха А.І. Щодо поняття трудового договору як підстави виникнення трудових правовідносин. Серія ПРАВО. Випуск 75: частина 3. Науковий вісник Ужгородського Національного Університету, 2023. С. 8-12.
9. Венедіктов С. Правове регулювання праці у Великобританії: прогресивний досвід і перспективи для України / С. Венедіктов. Київ: Ніка-Центр, 2017. 174 с.
10. Венедіктов С.В. Трудовий договір у Сполучених Штатах Америки. 2017. URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/34103/1/%D0%A2%D0%A0%D0%A3%D0%94%D0%9E%D0%92%D0%98%D0%99%20%D0%94%D0%9E%D0%93%D0%9E%D0%92%D0%86%D0%A0%20%D0%A3%20%D0%A1%D0%9F%D0%9E%D0%9B%D0%A3%D0%A7%D0%95%D0%9D%D0%98%D0%A5%20%D0%A8%D0%A2%D0%90%D0%A2%D0%90%D0%A5%20%D0%90%D0%9C%D0%95%D0%A0%D0%98%D0%9A%D0%98.pdf>
11. Волинець В. В. Реформа трудового законодавства у Франції та Україні: аналіз окремих положень. Науковий вісник публічного та приватного права. 2017. Вип. 2, Т. 2. С. 48–52
12. Заболотна Н. Я. Інститут трудового договору в Німеччині: порівняльна характеристика //Юридичний науковий електронний журнал. 2021. № 9. С. 108–110.
13. З життя європейців: соціальні протести у Франції. Контракт «першого найму». 2014.
14. URL: <https://life.pravda.com.ua/society/2014/07/15/175181>

15. Ісаєва А.П. Аналіз системи трудових договорів у Французькій республіці. Видавництво: Аналітика. 2019. С. 33-38.
URL:<https://www.legalposition.umsf.in.ua/archive/2019/2/18.pdf>
16. Ісаєва А. П. Аналіз системи трудових договорів у Франції. *Правова позиція*. 2019. № 2 (23). С. 130 – 137.
17. Кимак І.Б. Особливості джерел трудового права в США. 2021. URL: https://www.lex-line.com.ua/?go=full_article&id=3268
18. Кметь Т.О. Правовий аналіз джерел трудового права Сполучених Штатів Америки (США). Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. Серія економічна. Серія юридична. Випуск 38/2023. URL:[file:///C:/Users/kuchma_ol/Downloads/916-Article%20Text-1632-1-10-20230929%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/kuchma_ol/Downloads/916-Article%20Text-1632-1-10-20230929%20(1).pdf)
19. Козуб І., Малофій К. Трудовий договір про надомну роботу. Підприємництво, господарство і право. № 5/2021. С. 63-68.
20. Колеснік Т. Правові засади забезпечення дисципліни праці у країнах із розвинутою ринковою економікою // Підприємництво, господарство і право. 2019. № 1. С. 66–70.
21. Левандовські К. М. Класифікація підстав розірвання трудового договору в праві Німеччини. Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. 2014. Вип. 24. С. 241–247.
22. Левандовські К. М. Поняття, сторони та підстави припинення трудового договору в праві Німеччини // Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 18: Економіка і право. 2015. Вип. 28. С. 189–192.

23. Левандовський А. Поняття послуги за § 611 Німецького цивільного уложення // Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 18, Економіка і право. 2016. Вип. 27. С. 41–46.
24. Луценко О. Є. Дистанційна робота: досвід Великобританії // Трудове право, право соціального забезпечення. № 4, 2022. С. 32-40.
25. Слободян Ю.Ю. Правове регулювання трудових відносин в Німеччині. С. 91-95. URL: <https://jvestnik-sss.donnu.edu.ua/article/view/8426/8425>
26. Мінімальна заробітна плата в Німеччині. Punkt.media URL:<https://punkt.media/ua/pora>
27. Новіков Д.О. Політико-правові аспекти реформування трудового права Франції. Збірник наукових праць ХНПУ імені Г.С. Сковороди. Серія «Право». 2017. Вип. 27. С.69-76
28. Новіков Д. Франція: злет і падіння трудового права. 2017. URL:<http://rev.org.ua/franciya-zlet-i-padinnya>
29. Подорожній А.Ю. До проблеми використання досвіду США та Японії щодо правового регулювання притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності в українських реаліях. Харків. 2020. URL:<https://dspace.univd.edu.ua/server/api/core/bitstreams/b926d17a-6c5f-4b01-b553-cd9f69ac4e76/content>
30. Потопахіна О.М. Сторони трудового договору за чинним законодавством і проектом трудового кодексу України. 2018. URL:<https://journals.visnyk-onu.od.ua/index.php/law/article/view/79/76>
31. Прогонюк Л.Ю. Проблеми правового регулювання інституту Трудового договору: визначення нових тенденцій. Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: юридичні науки. 2020.

URL:<https://journals.indexcopernicus.com/api/file/viewByFileId/1311208>

32. Спіцина А.О. Загальна характеристика джерел правового регулювання трудових відносин у Французькій Республіці. Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. Серія «Право». 2014. № 1137. Випуск № 1. С. 135-137.
33. Середа О.Г., Власюк Ю. С. Трудовий договір за законодавством України та зарубіжних країн: порівняльно-правовий аналіз. Юридичний науковий електронний журнал. Київ, 2021. №4/2021. С. 339-341.
URL:<https://doi.org/10.32782/2524-0374/2021-4/83>
34. Сорокиншин М.В. Трудовий договір з нульовим робочим часом як вид трудового договору за законодавством Великобританії // Юридичний науковий електронний журнал, 2017. с. 51-53 Яцкевич І. І. Юридичні гарантії права на працю за законодавством Німеччини // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія ПРАВО. 2015. № 35, ч. 2, т. 2. С. 42–43.
35. Спіцина Г.О. Загальна характеристика джерел правового регулювання трудових відносин у Французькій Республіці. Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія «Право», (18). 2014.
URL:<https://periodicals.karazin.ua/law/article/view/1290>
36. Спіцина Г.О. Особливості регулювання трудових відносин у Сполученому Королівстві Великобританії та Північної Ірландії // Держава і право. Серія: Юридичні науки. Вип. 67, 2022. С. 245–248.
37. Стеценко Н. С. Законодавче регулювання трудових відносин у Франції у XIX – першій половині XX століть.

- Юридичний науковий електронний журнал : електрон. наук. фах. вид. № 11. 2021. С. 52–57. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2021-11/8>
38. Таможанський О.В. (2020). Зарубіжний досвід правового регулювання запровадження гнучких форм праці. Юридична наука, №2(104). 2020. С.557–564. URL:<https://doi.org/10.32844/2222-5374-2020-104-2.62>
39. Тищенко О.В., Черноус С.М., Дунаєвська Л.Г. Особливі види трудового договору за законодавством України. Юридичний науковий електронний журнал. № 11/2022. С. 356-360.
40. Цесарський Ф.А. Особливості правового регулювання змісту, умов та форми трудового договору в країнах Європейського Союзу. Вісник Академії правових наук в Україні. №1. 2016. С. 144–151.
41. Чанишева Г.І., Ківалова Т.С. Цивільно-правові договори, пов'язані з працею, та трудовий договір: питання співвідношення. Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: юридичні науки. Том 33 (72) № 2 2022. С. 53-58.
42. Яцкевич І.І. Юридичні гарантії права на працю за законодавством Німеччини. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Ужгород, 2015. Випуск 35. Частина II. Том 2. С.42-45. URL:<https://ekmair.ukma.edu.ua/server/api/core/bitstreams/906eb28f-3981-4783-bfd7-e1ad3f3d6771/content>
43. Факти про Німеччину. Актуалізоване видання. 2018, Франкфурт-на-Майні, 180 с. URL:[file:///C:/Users/5%D0%92/Downloads/tatsachen_2018_ukr%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/5%D0%92/Downloads/tatsachen_2018_ukr%20(1).pdf)

Тема 4.

ОСОБЛИВОСТІ СПІВВІДНОШЕННЯ МІЖНАРОДНИХ ТА ЄВРОПЕЙСЬКИХ ТРУДОВИХ НОРМ

1. Дослідіть явища, які позначають терміном «європейське трудове право».

2. Дослідіть класифікаційні критерії норм сучасного міжнародного трудового права.

3. Дослідіть вплив географічного розташування країни на поширення норм міжнародного трудового права.

4. Дослідіть вплив географічного розташування країни на поширення норм європейського трудового права.

5. Порівняйте основоположні трудові права людини у Конвенції основоположних свобод від 4 грудня 1950 року, Європейської соціальної хартії від 3 травня 1996 року та Хартії основних прав Європейського Союзу від 7 грудня 2000 року.

6. Порівняйте основоположні трудові свободи людини у Конвенції основоположних свобод від 4 грудня 1950 року, Європейської соціальної хартії від 3 травня 1996 року та Хартії основних прав Європейського Союзу від 7 грудня 2000 року.

7. Здійсніть аналіз актів Міжнародної організації праці як джерела міжнародно-правового регулювання праці.

8. Розкрийте роль Організації Об'єднаних Націй у формуванні нормативної бази європейського міжнародного права.

9. Порівняйте поняття «трудове право Європейського Союзу» та «європейське трудове право».

10. Надайте коротку характеристику сферам трудового права, які регулюються нормами європейськими трудового права (з зазначенням до 5 прикладів такого регулювання).

11. Проаналізуйте поняття «комунітарне право» та його співвідношення з правом держав-членів.

12. Дослідіть тенденції реформування європейського трудового права.

13. Дослідіть тенденції реформування міжнародного трудового права.

14. Розкрийте вплив норм міжнародного трудового права на формування самостійної галузі .

15. Надайте характеристику зовнішніх чинників, які впливають на формування трудового права Європейського Союзу.

16. Надайте характеристику внутрішніх чинників, які впливають на формування трудового права Європейського Союзу.

17. Надайте характеристику актів соціальних партнерів.

18. Розкрийте значення практики Суду Європейського Союзу при формуванні права Європейського Союзу.

19. Дослідіть вплив права Європейського Союзу на формування трудового права Європейського Союзу.

20. Надайте коротку характеристику формам зайнятості, які запроваджені у країнах Європейського Союзу.

21. Визначте межі автономії держав-членів у регулюванні трудових відносин.

22. Надайте коротку характеристику правозастосуванню європейських трудових норм.

23. Надайте коротку характеристику правозастосуванню міжнародних трудових норм.

24. Дослідіть вплив правових позицій Європейського Суду на зміст рішень українських судів про розгляді трудових спорів.

25. Дослідіть у міжнародному трудовому праві та європейському трудовому праві співвідношення понять «правозастосування» та «правозастосовна діяльність».

26. Визначте шляхи узгодження національного права з правом міжнародним.

27. Дослідіть вплив міжнародних трудових норм, прийнятих в рамках Міжнародної організації праці, на формування трудового законодавства Європейського Союзу.

28. Дослідіть відмінність впливу європейських трудових норм Директив Європейського Союзу та міжнародних норм Міжнародної організації праці на формування національного законодавства.

29. Надайте коротку характеристику базових стандартів для захисту прав працівників у міжнародних трудових нормах та європейських трудових нормах.

30. Заповніть наступну таблицю*

Назва принципу права	Приклад закріплення принципу у міжнародному трудовому праві	Приклад закріплення принципу у європейському трудовому праві	Рішення Європейського суду з прав людини, яке обгрунтоване цим принципом
1	2	3	4

*1. Для виконання одного завдання необхідно надати характеристику 3-м принципам, при цьому достатньо використати по одному джерелу у графах 2,3,4 при характеристиці одного принципу.

2. У 2, 3 та 4 графах таблиці зазначаються цитати з відповідного нормативно-правового акту (2,3 графи) та рішення Європейського суду з прав людини (4 графа), а також інтернет-посилання на зацитований документ.

Рекомендовані джерела до теми 4.

1. Донченко О. І. Особливості правозастосування як форми реалізації норм права. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція. Одеса, 2014. №11. С. 40.
2. Гончаренко, Н. Г. «Основи міжнародного трудового права». Харків: Юридична література, 2018. 290 с.
3. Ковальчук, Л. О. «Трудове право Європейського Союзу». Одеса: Видавництво ОНУ, 2020. 312 с
4. Константий О. В. Практика Європейського суду з прав людини як джерело судового правозастосування Верховного Суду України. Вісник Верховного Суду України. Київ, 2012. № 1 (137). С. 33.
5. Назимко О. Система міжнародних трудових норм та їх класифікація: стаття. Підприємництво, господарство і право. № 3/2019. С. 116-121. URL: <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2019/3/22.pdf>
6. Островерх А.М. Вплив конвенцій Міжнародної організації праці на трудове право України в сучасний період: стаття. Альманах міжнародного права. Випуск 24. 2020. С. 43-50. URL:<https://journals.indexcopernicus.com/api/file/viewByFileId/1208057.pdf>
7. Петренко О.В. «Європейське соціальне право». Львів: Апріорі, 2021. 280 с.
8. Рим О.М. Співвідношення трудового права Європейського союзу та європейського трудового права: стаття. Науковий вісник публічного та приватного права. Випуск 6, том 3. 2017. URL:http://nvpppp.in.ua/vip/2017/6/tom_3/19.pdf

9. Рим О. М. Трудове право Європейського Союзу та його вплив на розвиток трудового права України : дис. докт. юр. наук : 12.00.05 / Рим О. М. – Львів, 2021. – 507 с.
10. Сидоренко, І. М. «Міжнародне трудове право». Київ: Наукова думка, 2019. 340 с.
11. Тименко С.І. Поняття та сутність Європейського трудового права. Південноукраїнський правничий часопис. № 4-2022 ч. 3. С. 148-151. URL:http://www.sulj.oduvs.od.ua/archive/2022/4/part_3/24.pdf
12. Трудове право Європейського Союзу : монографія / О. М. Рим. – Львів : «ГАЛИЧ-ПРЕС», 2020. – 596 с.
13. Чижмарь Ю.В. Сутність і зміст міжнародного трудового права / Ю. В. Чижмарь. // Науковий вісник публічного та приватного права. – 2018. – С. 152–155.
14. Шиб Т. Співвідношення міжнародного та національного права України. Віче. Київ, 2011. № 4.
15. Юхимюк О.М. Співвідношення понять «правозастосування» та «застосування норм права». Часопис Київського університету права. Київ, 2011. № 4.

КОНТРОЛЬНІ ЗАПИТАННЯ*

1. Поняття трудового договору: порівняльно-правовий аналіз.
2. Види трудового договору, строк укладання та форма.
3. Сторони трудового договору та його зміст.
4. Порядок укладання і оформлення трудового договору.
5. Поняття і класифікація переведень. Переміщення працівників.
6. Правова характеристика та класифікація підстав припинення трудового договору..
7. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.
8. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника.
9. Розірвання трудового договору з ініціативи 3-х осіб, що не є стороною трудового договору.
10. Порядок звільнення і розрахунки зі звільненням.
11. Юридичні гарантії свободи працівника на розірвання трудового договору.
12. Функції профспілок при укладенні колективних договорів і угод у сучасних умовах ринкової економіки.
13. Право на колективні переговори і укладення колективних договорів: міжнародні стандарти та законодавство України.
14. Проблеми колективно-договірного регулювання трудових відносин в Україні.
15. Сфера укладення колективного договору.

*при наданні відповіді на питання характеризуєте законодавство України та 3-х зарубіжних країн (вибір зарубіжних країн на розсуд здобувача).

КЕЙСИ

При розгляді нижченаведених кейсів необхідно дослідити законодавство України, яке потрібно застосувати.

Також необхідно визначити можливі шляхи компромісного вирішення (уявіть себе авторитетним медіатором, до якого звернулися сторони правовідносин для врегулювання питання).

Також необхідно проаналізувати судову практику українських судів та визначити перспективи розгляду цього кейсу в українському суді.

Також необхідно дослідити практику Європейського суду з прав людини при розгляді аналогічних спорів та визначити перспективи розгляду цього кейсу у Європейському суді з прав людини.

КЕЙС №1.

Петренко працював на посаді спеціаліста департаменту інформаційних технологій у обласній адміністрації. Одного дня працівник департаменту персоналу вручив йому повідомлення про те, що він має пройти обов'язкове щеплення від коронавірусної інфекції, оскільки в країні запроваджено карантин і він зобов'язаний пройти обов'язкову вакцинацію протягом місяця від дня отримання цього повідомлення та надати відповідне медичне підтвердження роботодавцю (до департаменту персоналу). У разі якщо у нього наявні медичні протипоказання до проведення профілактичних щеплень, в тому числі і від ковіду-19, то йому необхідно надати довідку медичного закладу, яка підтверджує цей факт. У разі невиконання умов, зазначених у повідомленні, його буде відсторонено від роботи, а в подальшому буде розглянуто питання щодо потреби у його роботі, якщо він принципово не виконає зазначених умов (адже наявність відстороненого від роботи працівника не приносить користі ні працівнику ні роботодавцю).

Петренко звернувся до керівника адміністрації з вимогою у якій повідомив, що він не має наміру проходити вакцинацію, просить не відсторонювати його від роботи, оскільки він не працює з відвідувачами, характер його роботи передбачає створення комп'ютерних програм, він може повністю перейти на віддалену роботу, а результати виконаної роботи надсилати своєму безпосередньому керівнику з використанням інформаційно-комунікаційних технологій, таким чином він десятиріччями може не відвідувати приміщення адміністрації та не спілкуватися «вживу» з працівниками адміністрації, фактів зараження інфекцією через інтернет не було встановлено, тому роботодавцю не варто перейматися, що він когось зможе заразити.

Також Петренко наголосив, що ні в наказі про прийняття його на роботу, ні в трудовому договорі, посадовій інструкції, жодному іншому документі його особової справи немає обов'язку йому проходити щеплення.

Проте роботодавець відсторонив Петренка від роботи без збереження заробітної плати до надання ним документу, що підтверджує вакцинацію або документу про те, що у нього наявні абсолютні протипоказання до такої вакцинації. Та у разі, якщо він протягом місяця не надасть одного із згаданих документів, то роботодавець це буде розглядати як порушення трудової дисципліни, за що Петренко буде притягнений до дисциплінарної відповідальності (спочатку оголосять догану, потім (якщо все одно не надасть відповідного медичного документу) звільнять за систематичне порушення трудової дисципліни).

КЕЙС №2.

Петренко працював на одній з шахт Донецької області. У зв'язку з активними бойовими діями на території, де знаходилась шахта, адміністрація шахти переїхала в іншу область, а працівників (понад три тисячі осіб) в тому числі Петренка, звільнили з роботи за угодою сторін. Керівництво шахти пояснило працівникам, що

роботодавець не може більше забезпечувати працівникам безпеку на робочих місцях, не може вести бізнес, отримувати прибутки, та виконувати зобов'язання перед працівниками по сплаті заробітної плати, тому, враховуючи це, останніми днями робота не здійснювалась повноцінно, трудові відносини припинено.

Петренко звернув увагу, що дата звільнення 15 березня, а аванс за березень йому при звільненні не виплатити, до того ж у нього є дні невикористаної відпустки за декілька років, які також йому мали виплатити при звільненні. Адміністрація роботодавця відмовилась здійснювати доплати, мотивуючи тим, що під час війни вони не можуть повноцінно виконувати зобов'язання.

На запит адвоката Петренка до роботодавця надати розрахунок заборгованості по невикладених при звільненні Петренка коштах та обґрунтованості (з посиланням на норми законодавства, а не тільки емоції) причин непроведення остаточного розрахунку при звільненні, керівництво шахти повідомило, що з самого початку березня роботодавець фактично втратив контроль над своїми потужностями, ресурсами та документацією. Тому, наразі бухгалтерія шахти не має можливості вирахувати кількість днів невикористаної відпустки звільнених працівників (в тому числі і Петренка) та повідомити цю суму. Щодо оплати праці Петренка за першу половину березня, то він не надав доказів виконання ним роботи в повному обсязі за першу половину березня. Також керівництво шахти повідомило, що вони звернулися до Торгово-промислової палати України та отримали науково-правовий висновок про те, що дії керівництва шахти за надзвичайних обставин, які склалися, були спрямовані насамперед на захист життя і здоров'я працівників шахти в умовах терористичної загрози з боку незаконних дій країни-агресора, відсутність контролю та управління майном не можуть бути регламентовані строками. Керівництво шахти у відповіді на адвокатський запит наголошено, що як на день звільнення Петренка, так і день надання відповіді на цей адвокатський запит існують обставини непереборної сили, які

роботодавець не міг відвернути чи передбачити, що привели до збитків як роботодавцю загалом, так і кожному працівнику шахти. Роботодавець з незалежних від нього причин, об'єктивно був позбавлений можливості виконати зобов'язання, які на нього покладені трудовим договором та чинним законодавством щодо проведення з Петренком повного розрахунку при звільненні.

КЕЙС №3.

В установі, яка поводить інклюзивні заняття з дітьми, що мають особливі потреби, влітку (під час відпустки педагогів) встановили камери спостереження у кабінетах, де проводиться навчання. Після виходу педагогів із відпустки на нараді їх керівниця ознайомила з наказом про встановлення камер та запропонувала працівникам підписатись про ознайомлення із цим наказом. Але працівники відмовились підписувати, що ознайомлені з наказом, та зажадали від керівниці установи прибрати камери спостереження, оскільки вони не дають згоди на те, щоб їх записували та в подальшому десь використовували ці записи, і взагалі розцінюють це як втручання у їх приватну сферу. Крім того при укладанні з ними трудового договору, з ними не досягали згоди щодо їх запису на камеру.

Керівниця установи пояснила, що це не її особисте бажання встановити камери спостереження, щоб цікавитися особистим життям працівників а необхідність. Адже обробка персональних даних відносно педагогів пов'язана із здійснення ними педагогічної діяльності, що включає в себе як безпосередньо заняття із дітьми, які мають особливі потреби, так інша робота педагогів: надання консультацій, методологічна робота, визначення освітніх потреб дитини з врахуванням її особливостей, здійснення аналітики, інформаційно-просвітницька тощо. Також керівниця установи наголосила, що камери спостереження встановлені не в приміщеннях, які є приватною власністю когось з педагогів, чи інших приміщеннях, не пов'язаних з виконанням трудових функцій,

чи не тільки з виконанням трудових обов'язків, а у кабінетах, які призначені виключно для виконання працівниками трудової функції.

Також, керівниця установи нагадала, що педагоги, ще мають бути вдячні за камери спостереження, адже було декілька скарг батьків дітей, які відвідують заняття у цій установі, про порушення прав їхніх дітей під час занять. Тож при наявності камер спостережень педагог зможе спростувати безпідставні звинувачення без зайвих зусиль (якщо йому дійсно немає що приховувати).

Педагоги проконсультувались у адвоката та звернулись до керівниці установи із колективною заявою-вимогою, у якій наполягали на тому, щоб у вестибюль установи вивели монітор, на якому батьки дітей, які приходитимуть на заняття, могли б спостерігати за тим, як їх діти займаються, а також встановити монітори в кабінетах, де є камери (наразі єдиний монітор, куди транслюється запис з камер встановлено в кабінеті керівниці установи і це не влаштовує педагогів), камери спостереження мають бути включені тільки під час проведення занять та записи камер мають після місячного строку зберігання знищуватись без залишення копій. У разі, якщо буде необхідність використати чи передати третім особам записи камер, то здійснювати лише у встановлений законодавством спосіб з відома тих педагогів, які зняті на камері спостереження та з повідомленням причин такого використання чи передачі третім особам.

Керівниця установи повідомила, що бюджет виділявся на встановлення та обслуговування камер спостережень саме так, як це зроблено. Для задоволення заяви педагогів необхідні суттєві доробки, які немало коштують і грошей таких у установи немає. Також вона обіцяє особисто нести відповідальність за збереження записів камер спостереження, обробку персональних даних педагогів та дітей у суворій відповідності чинному законодавству. Керівниця установи повідомила, що вже розробила форму згоди на обробку персональних даних, яку будуть заповнювати батьки дітей, які приходять на заняття.

КЕЙС №4.

Петренко працював на підприємстві, яке мало фінансові проблеми та перебої у виробничій діяльності і деяких працівників вже офіційно попередили про подальше звільнення у зв'язку із скороченням штатів. А також деякі працівники не чекаючи аналогічних попереджень почали шукати нову роботу та звільнитися за угодою сторін. Під час однієї з розмов із колегами Петренко почув, що працівники, які звільняються за угодою сторін, а не чекають попередження про скорочення з відпрацюванням 2-х місяців отримують при звільненні два оклади вихідної допомоги (наприклад, Сидоренко), ніби роботодавець це робить з тих міркувань, що працівники, яких попередили про звільнення вже демотивовані, і користі від них на роботі небагато, то краще їм віддати два оклади і звільнити, ніж тримати їх ще два місяці на роботі. Коли у цеху, де працював Петренко також повідомили про зменшення виробництва та подальше звільнення працівників, їм пояснили, що є можливість звільнитися за угодою сторін та вже звертатися до центру зайнятості або можна чекати, поки офіційно попередять про подальше скорочення та ще два місяці відпрацьовувати.

Петренко погодився на звільнення за угодою сторін, проте в день звільнення він отримав лише розрахунок за відпрацьовані у місяці звільнення робочі дні та за декілька днів компенсації невикористаної відпустки. Петренко звернувся до бухгалтерії підприємства з питанням, чому йому не виплатили два оклади при звільненні, на що йому відповіли, що виплатили все, що йому були зобов'язані відповідно до трудового законодавства, колективного та трудового договору, вихідна допомога при звільненні за угодою сторін не передбачена.

Петренко звернувся до адвоката, а той, у свою чергу, звернувся з адвокатським запитом до роботодавця про те, чи отримували працівники підприємства при звільненні за угодою сторін вихідну допомогу у розмірі двох окладів, чи якусь іншу

виплату у зв'язку із звільненням, і якщо так, то чому таке дискримінаційне ставлення до Петренка, а також зажадав направити у відповідь на адвокатський запит копію колективного договору, іншого локального документа підприємства, яким регулюється питання оплати праці та розрахунків при звільненні, зокрема.

У відповіді на адвокатський запит адміністрація підприємства пояснила, що відповідно до Кодексу законів про працю України, вихідна допомога у розмірі середньомісячного заробітку виплачується при звільненні за скороченням штату, що і було дотримано при звільненні працівників підприємства за цією підставою. Петренко звільнений за угодою сторін, і за цією підставою вихідної допомоги чи якоїсь іншої виплати, пов'язаної із звільненням ні законодавством, ні локальними документами підприємства не передбачено. Інші працівники (в тому числі і Сидоренко) не надавали згоди на розголошення їх персональних даних адвокату Позивача, тому у цій частині адвокатський запит залишається без задоволення.

КЕЙС №5.

Петренко працював у лісництві та мав конфлікт із своїм керівником на особистісному ґрунті. Через деякий час за непроведення перевірки у встановлений строк Петренку оголосили догану. Через два місяці Петренку оголосили догану за систематичне невиконання розпоряджень директора. Петренко оскаржив до суду накази про оголошення йому доган. Після цього Петренка звільнили з роботи за систематичне невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором. Роботодавець в обґрунтування порушення, за яке і притягнули Петренка до дисциплінарної відповідальності, зазначив що через недбале ставлення Петренка до його трудових обов'язків та безконтрольності, його підлеглий викрадав дрова твердих порід (зловживаючи службовим становищем) з лісництва, з приводу цього факту (крадіжки) внесено відповідні відомості до єдиного реєстру

досудових розслідувань ще півроку тому. Тому відсутність належного контролю керівник Петренка розглядає як мовчазну згоду Петренка на вчинення його підлеглим кримінально караного діяння.

Петренко сприйняв наказ про його звільнення як помсту керівника за те, що він оскаржив до суду накази про оголошення доган. Петренко письмово звернувся до керівника з пропозицією, щоб той самостійно визнав свої помилки та визнав нечинним наказ про звільнення Петренка, адже інакше буде ще один позов до суду про визнання звільнення незаконним, поновлення на роботі, стягнення коштів за час вимушеного прогулу та стягнення моральної шкоди. Також Петренко наголосив, що роботодавцю було відомо про кримінальне провадження щодо підлеглого Петренка, оскільки вони разом їздили на допит по цьому кримінальному провадженню, також звернув увагу, що слідчий не висував Петренку звинувачень щодо співучасті у злочині, та такі припущення керівника лісництва тільки мотивуватимуть збільшити розмір моральної шкоди. Крім того, Петренко звернув увагу, що друга догана, яка вже оскаржується у суді, йому оголошена за те, що він відмовився ознайомлюватися із локальними документами лісництва, а перша догана за непроведення перевірки оголошена також неправомірно, бо він результати перевірки передав вчасно і цьому є свідок (підлеглий, проти якого порушено кримінальне провадження), просто за вказівкою керівника ці документи секретарем не були вчасно зареєстровані.

КЕЙС №6.

Петренко працював на заводі та, оскільки систематично отримував із запізненням заробітну плату, звільнився за власним бажанням (ч.1 ст.38 Кодексу законів про працю України). При звільненні йому у день звільнення не провели остаточного розрахунку та видали довідку про заборгованість у виплаті заробітної плати.

Через півроку завод оголосили банкрутом та відкрили ліквідаційну процедуру. Петренко періодично звертався на підприємство, де йому відповідали про фінансові труднощі та підтверджували свою заборгованість по сплаті заробітної плати при звільненні.

Ще через півтора року Петренко вирішив звернутися з досудовою вимогою до колишнього роботодавця у якій крім заборгованості по несплаченій заробітній платі також вимагав сплатити компенсацію середнього заробітку за весь час затримки розрахунку при звільненні та моральної шкоди.

Ліквідаційна комісія повідомила Петренка про те, що його вимога не підлягає задоволенню, оскільки всі вимоги до банкрута слід подавати так, щоб вони були включені до реєстру кредиторів, поставлені в чергу і т.д. Крім того, коли порушується процедура банкрутства, то є мораторій, і вимоги Петренка про стягнення коштів за період дії мораторію не підлягають задоволенню.

КЕЙС №7.

Петренко працевлаштувалася до школи вчителькою біології за строковим трудовим договором. За тиждень до закінчення дії договору вона повідомила директора школи, що вагітна. Директор школи звернув увагу, що договір строковий і в ньому не зазначена умова продовження дії договору, якщо працівниця завагітніла, тому строковий договір припинить свою дію у той строк, про який сторони домовились, укладаючи трудовий договір. Пропонувати укласти з нею на новий строк трудовий договір не будуть, оскільки є кандидат на посаду вчителя біології, який має диплом про вищу педагогічну освіту з відповідною кваліфікацією та спеціалізацією. Можуть запропонувати Петренко роботу прибиральниці у школі, все одно їй у декрет скоро йти, а до того часу можливо хтось з рідних допоможе виконувати роботу, якщо їй буде складно через вагітність, директор школи не вимагатиме, щоб саме вона займалася прибиранням.

Петренко сказала навіть не пропонувати їй такої роботи, вона не хоче навіть числитись на такій посаді. Крім того Петренко нагадала, що вона рік пропрацювала на посаді вчителя біології без належної освіти та диплому, але нарікань зі сторони адміністрації школи, дітей, їх батьків на неї (її професіоналізм) не було.

Після закінчення дії трудового договору Петренко звільнили, вона після народження дитини знову звернулася до директора школи із вимогою, щоб той без судів визнав нечинним свій наказ про звільнення та поновив її на роботі з виплатою за час вимушеного прогулу до дня поновлення на роботі.

На зауваження директора школи, що вона дещо спізнилася з вимогами і судом, Петренко відповіла, що вона має поважну причину для поновлення строку звернення до суду, оскільки була вагітною, потім відразу після народження дитини їй також були протипоказані хвилювання і тільки зараз стан її здоров'я нормалізувався та вона у змозі без шкоди здоров'ю свого та дитини відстоювати свої права у суді.

На запитання директора школи чи неважко їй буде, у разі виграшу справи у суду, поєднувати роботу та догляд за дитиною, якій декілька місяців, Петренко заспокоїла його, що вона не збирається працювати, а відразу візьме відпустку по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, та планує за цей час здобути педагогічну освіту вчителя біології і після виходу з декретної відпустки школа отримає кваліфікованого фахівця, який отримав новітні знання з фаху.

КЕЙС №8.

Петренко працювала на автозаправній станції. Одного разу через недостачу пального у неї виник конфлікт із безпосереднім керівником, вона не визнавала своєї вини у недостачі пального, обгрунтовуючи це тим, що пальне приймалося не на її зміні, тому питання мають бути адресовані її зміниці. Також під час конфлікту безпосередній керівник наголосив, що йому набридли її несерйозне

ставлення до роботи загалом, йому часто доводиться виправдовуватися за помилки у звітності, яку вона складає, запізнення на роботу тощо і він має намір поскаржитись своєму керівнику, щоб той забезпечив його кваліфікованим та відповідальним працівником.

Через тиждень до автозаправної станції приїхала працівниця відділу кадрів та вручила Петренко копію наказу про її звільнення сьогоднішнім днем за угодою сторін (при отриманні копії вона розписалась на оригіналі цього наказу) та повідомила, що до кінця дня на її зарплатну картку будуть перераховані кошти: остаточний розрахунок при звільненні. Петренко заперечила написання заяви про звільнення за угодою сторін чи будь-якої іншої заяви про припинення трудових відносин, вона взагалі не мала наміру звільнитися.

Працівниця відділу кадрів повідомила, що після отриманої інформації від її безпосереднього керівника у них були підстави взагалі звернутися до правоохоронних органів про порушення кримінального провадження по факту недостачі пального на чималу суму коштів, а також мали підстави оголосити їй декілька доган та розірвати з нею трудові відносини, провівши це дисциплінарним звільненням, передбаченим для таких ситуацій у Кодексі законів про працю України. Але керівництво, зважаючи на те, що в неї двоє малолітніх дітей, вирішило не псувати трудової біографії працівниці та звільнити її за «нейтральною» підставою. Тому вона ще має бути вдячною, що з нею просто попрощались після всього того, що нею зроблено.

Петренко після консультацій з адвокатом повідомила відділ кадрів, що вона буде доводити, що у діях представників роботодавця є ознаки кримінально караного діяння, а саме підробки документів (заяви на звільнення), тому вона пропонує їм самостійно, добровільно виправити свої помилки і поновити її на роботі, бо інакше вона заявить у правоохоронні органи, що її звільнили на підставі підробних документів, що обов'язково буде доведено, коли

вони будуть змушені надати для почеркознавчої експертизи «написану» Петренко заяву про звільнення за угодою сторін. Адже вона точно знає, що такої заяви не писала.

У відповідь Петренко працівниця відділу кадрів повідомила, що ніхто нічого не підробляв, адже ініціатором звільнення за угодою сторін може бути не тільки працівник, а і роботодавець. А коли ініціатором звільнення за угодою сторін є роботодавець, то працівник не зобов'язаний писати заяви про звільнення за такою підставою.

КЕЙС №9.

Петренко працювала торговельним представником Товариства з обмеженою відповідальністю. З часом на роботі її відносини з безпосереднім керівником погіршились, до неї були зауваження щодо порушень трудової дисципліни. Повернувшись після візиту до потенційних клієнтів безпосередній керівник зажадав від неї письмових пояснень щодо того, чому вона так довго була на виїзді. Петренко відмовилась надавати пояснення, зазначивши, що якщо є сумніви чи вона зустрічалась з потенційним клієнтом, то можуть до них зателефонувати і уточнити, а також можуть перевірити інформацію про наявність «корків» на дорозі у столиці по маршруту в певний час, вона їм в цьому допомагати не буде.

Через декілька днів начальник відділу кадрів надала Петренко оновлену посадову інструкцію та сказала поставити на ній підпис без зазначення дати підпису, на посадовій інструкції також була відсутня дата. Петренко ознайомила з посадовою інструкцією, зауважила, що дещо змінилися її обов'язки, але то не суттєво, тож вона погоджується на таку зміну і Петренко поставила підпис на посадовій інструкції, зазначивши поряд з підписом поточну дату, чим викликала негативну реакцію начальника відділу кадрів.

Роботодавець оголосив догану Петренко за використання службового автомобіля в особистих цілях зазначивши в наказі, що GPS-навігатор, який встановлено у службовій машині, показав

знаходження службового автомобіля в іншому кінці міста, крім того, Петренко відмовилась надавати письмові пояснення про ділову зустріч в той день, про що складено відповідний акт.

Того ж дня роботодавець оголосив Петренко ще чотири догани окремими наказами, з складанням до кожного з них актів про відмову Петренко надавати пояснення по суті порушення та підписуватися про те, що з наказами ознайомлена. Підставами для оголошення доган в наказах зазначалися помилка у наданні звіту до бухгалтерії про витрати пального, відмова у підписі на посадовій інструкції, що вона з нею ознайомилась, перевищення службових повноважень (замовила на 900 грн. товар за рахунок роботодавця, який був придбаний за кошти роботодавця, а до її посадових обов'язків входило тільки погоджувати такі документи), невиконання розпорядження керівництва: не надала письмових пояснень по вищезгаданих порушеннях.

Петренко заявила, що роботодавець своїми діями заподіює їй моральну шкоду та порушує її трудові права, а відтак, вона звернеться до Держпраці із відповідною скаргою на цькування керівництва. Роботодавець видав наказ про звільнення Петренко за систематичне порушення трудових обов'язків, зокрема за погрози керівництву скаргами, що розцінюється як порушення дисципліни праці.

КЕЙС №10.

Петренко працювала бухгалтером на великому підприємстві. Після зміни керівництва департаменту бухгалтерського обліку та звітності все частіше виникали непорозуміння між Петренко та керівником департаменту щодо обсягу робіт, строках виконання та якості. В результаті тривалого конфлікту всі завдання до Петренко стали доводитись офіційними розпорядженнями директора департаменту, а Петренко на виконання розпоряджень повинна надавати письмові звіти про виконану роботу. В кінці року директор департаменту видав розпорядження про необхідність здійснення

звірки з контрагентами та довів під підпис Петренко зміст цього розпорядження. Петренко, не встигаючи здійснити звірку у встановлені в розпорядженні строки, надала пояснення директору департаменту, у якому зазначила яку частину роботи встигла опрацювати, яку планує виконати у наступні строки, а також звернула увагу, що у її посадовій інструкції зазначено про те, що вона робить звірки з контрагентами, але не зазначено її обов'язку їздити до контрагентів для проведення звірки. Вона частині контрагентів надіслала листи-запрошення приїхати для звірок до офісу підприємства, але ті не приїхали, тому вона вважає, що вона виконала свої обов'язки в цій частині також. Директор департаменту звернувся з поданням до начальника відділу кадрів про притягнення Петренко до дисциплінарної відповідальності, зазначивши, що Петренко протягом півроку було оголошено три догани, за порушення трудової дисципліни (дві оскаржуються в суді). Наказом начальника відділу кадрів Петренко звільнено з роботи за невиконання належним чином обов'язків, передбачених посадовою інструкцією.

КЕЙС №11.

Петренко працював в пастрансі та останнім часом часто відлучався з роботи, на запитання керівництва про причини відсутності повідомляв, що має проблеми зі здоров'ям, тому змушений відвідувати лікувальні заклади. Коли роботодавець почав вимагати підтвердження, він надавав медичні довідки про візити до лікарів. Оскільки через деякий час знову Петренко став часто відлучатися з роботи та надавати пояснення про погіршення стану здоров'я, роботодавець звернувся із запитом до медичних закладів про надання інформації, яка б підтверджувала чи спростовувала пояснення та документи, надані Петренко. У відповідях медичні заклади спростували більшість інформації та документів, наданих Петренко.

Роботодавець зажадав від Петренка надання пояснень з приводу таких розбіжностей у наданій ним інформації та медичних установ.

У відповідь Петренко вказав, що виходячи зі змісту кожного запиту роботодавця та відповідей медичних установ на такі запити, роботодавець та медичні установи порушили його право на захист медичних персональних даних, адже здійснили обробку (в тому числі, поширення) його персональних даних без його згоди, чим порушили низку його прав як працівника та пацієнта, гарантовані йому Конституцією України, трудовим законодавством, законодавством у сфері охорони здоров'я та Законом України «Про захист персональних даних».

КЕЙС №12.

Петренко працює сталеваром у цеху. Його безпосередній керівник (майстер його дільниці) вказав Петренку прибирати територію металургійного комбінату, оскільки прибиральник звільнився, а прибирати все одно необхідно, щоб було чисто та безпечно.

Петренко пояснив, що до його трудових обов'язків не входить займатися прибиранням, а хто цим має займатися, хай вирішує керівництво, до його трудових обов'язків шукати прибиральників також не входить.

Майстер звернувся до керівництва з доповідною про те, що Петренко вчинив дисциплінарне порушення, оскільки відмовляється виконувати (з грубими коментарями) вказівки майстра його дільниці, чим піддає сумніву авторитет майстра і послаблює дисципліну в колективі.

Петренку оголосили догану.

Петренко звернувся із скаргою до керівництва, зазначаючи, що не погоджується з доганою, оскільки її оголосили йому за те, що він не займався примусовою працею. Начальник відділу кадрів, якого викликали на цю зустріч пояснив керівнику та Петренку, що в

посадовій інструкції Петренка зазначено обов'язок утримувати в чистоті робоче місце. Оскільки Петренко підписав посадову інструкцію, то він був обізнаний у своїх обов'язках.

Петренко заперечив таке трактування його посадових обов'язків, та зазначив, що безпосередньо його робоче місце складається з декількох квадратних метрів, де знаходяться його речі. Але для виконання своїх трудових обов'язків він переміщується по всьому цеху, а в деяких випадках і до інших цехів має потребу заходити. Майстер його дільниці змушував його прибирати територію близько десяти соток, а якщо вважати його робочим місцем скрізь, де він по роботі переміщається, то це може і до гектара площа бути. Так, у нього в посадовій інструкції написаний обов'язок тримати в чистоті робоче місце. Але ту територію, яку намагаються за ним закріпити як його робоче місце він таким не вважає. Петренко звернувся з вимогою до керівництва скасувати наказ про оголошення догани та економити не на прибиральниках, а на заступниках та радниках керівника, враховуючи їх заробітні плати, звільнення одного заступника надало б економію фонду заробітної плати для десяти прибиральників.

Петренку оголосили ще одну догану за порушення дисципліни праці (неповага до керівника).

КЕЙС №13.

Петренко працював на підприємстві менеджером по збуту. Керівництво збило збори працівників, де їм повідомили, що у зв'язку з неможливістю повноцінно працювати через невелику відстань до лінії фронту та зрив низки поставок по контрактам, буде на декілька місяців призупинена виплата заробітної плати, а далі буде видно по ситуації. Деякі працівники відмовились працювати в таких умовах та звільнились, а ті що залишились, пропрацювавши декілька місяців без заробітної плати, звернулися до керівництва за роз'ясненнями, коли їм почнуть платити за роботу та віддадуть борги за декілька місяців. Керівництво повідомило, що криза

затягнулась, тому вони нікого не тримають. Петренко написав заяву про звільнення, але при звільненні йому виплатили тільки компенсацію за невикористану відпустку за декілька днів, на запитання, чому з ним не провели остаточний розрахунок при звільненні в тому числі і заборгованість за декілька місяців. Роботодавець пояснив, що вони повністю розрахувались, боргів ніяких немає, бо ще декілька місяців тому було прийнято наказ по підприємству про те, що з працівниками на період воєнного стану призупинені трудові договори, про що вони і повідомили на зборах. Просто їх мабуть неправильно зрозуміли. Те, що люди продовжували ходити на роботу керівництво сприйняло як бажання працівників допомогти роботодавцю у скрутні часи на громадських засадах.

КЕЙС №14.

Петренко працювала вихователькою у дитячому садку, та «пішла в декрет» до досягнення дитиною трирічного віку до 20 червня включно. 12 травня Петренко звернулась із заявою про достроковий вихід з відпустки з 20 травня. Директор дитячого садка відмовила у задоволенні заяви, мотивуючи тим, що це порушуватиме трудове законодавство, адже на її посаді по строковому трудовому договору працює інша людина по 20 червня включно. Коли 21 червня Петренко вийшла на роботу їй вручили наказ про те, що її звільнили сьогоднішнім числом з роботи по п.3 ст.41 Кодексу законів про працю України у зв'язку із вчиненням нею аморального проступку.

Петренко була здивована як припиненням трудових відносин, так і підставою, адже вона ще не встигла нічого такого зробити за півгодини перебування на роботі, щоб її по цій підставі звільняли. Директор дитячого садка пояснила, що коли Петренко була у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, вона на травневих урочистостях, які відбувалися в селі, з'явилася на

заході у нетверезому стані, нецензурно лаялася та зчинила бійку на очах у батьків та їх дітей, які ходять до їхнього дитячого садка.

Громада села звернулася до неї з вимогою звільнити таку працівницю, інакше дітей не будуть відводити до такого дитячого садка. Її не звільнили одразу, оскільки Петренко перебувала у відпустці, але в перший же день виходу на роботу відносини припинили.

Петренко обурилась такому прискіпливому ставленню до її особистого життя у вільний від роботи час, крім того, вона не вважає, що було все саме так, як це описали односельці, а пояснює вимогу односельців неприязню на особистому ґрунті з старостою села (з яким межують дворами і мають в суді спір за межу).

КЕЙС №15.

Петренко перебував у трудових відносинах та був звільнений із займаної посади. На день звільнення роботодавець нарахував йому заробітну плату, проте не здійснив виплати, мотивуючи складною ситуацією. На адвокатський запит про юридичні причини нездійснення виплати Петренку при звільненні роботодавець у листі роз'яснив, що дійсно є заборгованість перед Петренком по виплаті заробітної плати, компенсації за невикористані дні відпустки та інших виплат. Проте, роботодавець не зміг виконати своїх обов'язків у цій частині перед Петренком і іншими працівниками через обставини непереборної сили (запровадження воєнного стану), але частково погашення боргів роботодавець здійснює, тому загальний борг зменшується, хоч і повільно. Проблема з коштами виникла через знищення практично всієї партії товару, який нещодавно надійшов на склад, внаслідок потрапляння уламка ракети. Через падіння уламку сталась пожежа, внаслідок чого і будівлю складу і весь товар в ньому було знищено вогнем. Також погіршило фінансову ситуацію роботодавця те, що частина торгових точок знаходиться в зоні бойових дій та на тимчасово окупованих територіях, тобто роботодавець фактично втратив контроль над

ними, та не може вести в них бізнес, а, відповідно, і отримувати прибуток. Також постачальники, які передали товар, вимагають оплати за поставку. Тому у сукупності наявність одночасно вимог значної кількості кредиторів, неможливість вести господарську діяльність під час активних бойових дій, втрата товару зумовило скрутне становище роботодавця, та неможливість виконати взяті на себе зобов'язання вчасно і належним чином, в тому числі, і виплатити заробітну плату.

КЕЙС №16.

Петренко працював старшим юрисконсультom юридичного відділу у банку. На вимогу керівника він написав заяву про переведення провідним юрисконсультom до відділу проблемної заборгованості з встановленням коду преміювання 14 та категорією 8.6. Заява в електронній формі подавалась до керівництва за допомогою програмного забезпечення кадрового діловодства, яке функціонувало у банку. Через декілька днів він отримав для ознайомлення наказ, яким його переведено на посаду провідним юрисконсультom, але не на тих умовах, які Петренко зазначав у заяві на переведення. Так, у наказі зазначалась категорія 7.4, замість 8.6. Петренко звернувся до керівництва із заявою про те, що в наказі інформація не відповідає його заяві, і на таке переведення він заяви не писав та згоди не давав, вважає, що по суті в односторонньому порядку змінили істотну умові правці (оплату праці) без його відома та згоди. При розгляді його заяви «підняли» заяву Петренка про переведення у якій було зафіксовано редагування файлу і змінено категорії з 8.6 на 7.4.

Петренко зазначив, що йому невідомо, хто міг внести виправлення в його заяву, але на таке переведення із зміненою категорією він не погоджується, тому відкликає свою заяву про переведення, та просить поновити його на попередній посаді з колишніми умовами праці.

Роботодавець надав відповідь, що переведення Петренка на нову посаду відбулось у відповідності з чинним трудовим законодавством, тому підстав для скасування немає. Тут не було змін істотних умов праці, а було переведення працівника по його заяві на іншу посаду із іншим обсягом трудових функцій, була зміна кваліфікації із старшого юрисконсульта на провідного юрисконсульта, відповідно відбулась і зміна тарифного окладу, оскільки не можуть працівники з різним обсягом трудової функції отримувати однакові оклади. Старший юрисконсульт крім того, що сам виконував трудові обов'язки, які передбачали роботу з клієнтами, так ще повинен бути куратором для групи провідних юрисконсультів (перевіряти виконання ними завдань, надавати консультації, контролювати якість їх роботи тощо). Оскільки Петренко за час роботи на посаді старшого юрисконсульта практично не приділяв часу розвитку своєї групи юрисконсультів і не зміг відповісти на питання, у якому форматі він бачить подальшу роботу з своєю групою, то йому запропонували перевестися на посаду провідного юрисконсульта, де він буде зобов'язаний виконувати тільки роботу, яка стосується клієнтів (по суті чим він фактично і займався). Оскільки Петренко після переведення працює на новій посаді з іншим колом обов'язків, то немає підстав кваліфікувати зміну істотних умов праці.

КЕЙС №17.

Петренко домовився із знайомим, який працював директором туристичної фірми, що той візьме його своїм заступником в штат, але щоб не платити податки, то відсоток винагороди за кожного клієнта йому буде сплачуватися неофіційно, а офіційно буде сплачуватися тільки мінімальна заробітна плата, можливо так оформлять. Петренко написав заяву про прийняття його на роботу заступником. Декілька років Петренко отримував винагороду (неофіційно) за кожного клієнта, якого залучав користуватися послугами туристичної фірми. Потім йому перестали сплачувати

обіцяну винагороду, мотивуючи тимчасовими фінансовими труднощами. Через півроку таких обіцянок Петренко вирішив припинити таку співпрацю і звернувся з письмовою заявою до директора туристичної фірми, у якій просив виплатити йому заборгованість по заробітній платі за весь час роботи (адже офіційно йому мала нараховуватись мінімальна заробітна плата за кожен місяць, а він її ні разу не отримував).

У відповідь на заяву йому роботодавець написав, що перед Петренко ніяких боргів немає: він був прийнятий на роботу заступником директора на громадських засадах за сумісництвом, відповідно, робота за сумісництвом передбачає оплату за фактично виконану роботу, а він і на роботу не ходив, та ще й на громадських засадах взагалі планував працювати. Також у листі-відповіді зазначалось, що його сьогодні звільнено з посади заступника директора на добровільних засадах за сумісництвом за власним бажанням, згідно поданої ним заяви. Також у листі-відповіді пропонувалось Петренку з'явитися до відділу кадрів для ознайомлення із наказом про звільнення.

Петренко написав наступну заяву, у якій повідомив про те, що він не писав заяви на звільнення, також тільки з листа-відповіді на свою попередню заяву йому стало відомо про те, що він виявляється працював за сумісництвом, та ще й на добровільних засадах. Такої заяви про прийом на роботу він не писав. Петренко запропонував мирно розійтись, роботодавець йому сплачує заробітну плату за весь час його роботи, а також матеріальну допомогу в розмірі 10 посадових окладів, а він після отримання коштів напише заяву на звільнення та не буде заявляти про їх способи нарахування заробітної плати податковій, а також не буде писати скарги до правоохоронних органів про факти підробок кадрових документів в його особовій справі.

КЕЙС №18.

Петренко працювала лікарем терапевтом у районній поліклініці тривалий час. Від знайомої дізналась, що в медичний заклад – міський центр первинної медико-санітарної допомоги потрібні терапевти. Пройшовши співбесіду Петренко приступила до виконання обов'язків. Пропрацювавши місяць і отримавши розрахунок заробітної плати Петренко зауважила, що їй не встановлено надбавки за вислугу років. Петренко звернулася до керівництва центру, де їй повідомили, що при прийомі на роботу з нею погодили розмір заробітної плати і їй оклад виплатили у розмірі, згідно домовленостей. Петренко не заперечувала, що оклад їй нарахований та виплачений у тому розмірі, про який домовлялися. Але вона на співбесіді навіть не піднімала питання надбавки за вислугу років, оскільки вона визначена нормативно у Порядку виплати надбавки за вислугу років медичним та фармацевтичним працівникам державних та комунальних закладів оборони здоров'я, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 29.12.2009 №1481. Тому Петренко і не вважала за необхідне обговорювати ту виплату, яка є обов'язкова, і умови її призначення визначаються не роботодавцем, а владою. На співбесіді вона також не обговорювала сплату роботодавцем за неї єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, до прикладу, але це не означає, що роботодавець не повинен його сплачувати.

Роботодавець повідомив, що наразі проводиться медична реформа, яка зробила більш диспозитивними умови праці, в тому числі і в частині оплати праці. Так, заклади охорони здоров'я, які мали статус бюджетних установ в ході реформування перетворились у комунальні унітарні підприємства – комунальні некомерційні підприємства. А такі унітарні роботодавці можуть питання оплати праці вирішувати не імперативно-владно (як це диктує і вищезгадана постанова Кабінету Міністрів України), а на диспозитивних засадах, наприклад, через регулювання положеннями Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-

економічної політики і трудових відносин в Україні, відповідними галузевими угодами. Загальними зборами трудового колективу схвалено колективний договір між адміністрацією та трудовим колективом, і у ньому визначені і посадові оклади, порядок їх зміни, а також доплати, надбавки, матеріальна допомога. Такої доплати до окладу, яка визначена вищезгаданою постановою Кабінету Міністрів України, немає в жодному локальному документі центру, в тому числі і в колективному договорі та в трудовому договорі з Петренка.

Тому роботодавець не має правових підстав порушувати умови трудового та колективного договору та призначати надбавку за вислугу років.

КЕЙС №19.

Петренко працював на підприємстві у транспортному відділі. У зв'язку зі зменшенням обсягів виробництва відбулося скорочення деяких підрозділів, внаслідок чого не було необхідності тримати великий автопарк. Також постало питання про скорочення кількості працівників, які обслуговували автопарк. Петренку повідомили, що він підлягає скороченню, бо немає потреби у такій кількості механіків. Разом з тим, є вакансія водія, тож якщо він бажає та має права відповідної категорії, то може продовжити роботу на посаді водія. Петренко відмовився від посади водія, зазначивши, що він загубив водійські права декілька років тому, та і до того давно не їздив і не планує. Також Петренко наголосив, що він не погоджується із тим, що став «самою слабкою ланкою» серед механіків, адже працював добросовісно, крім того, має вищу освіту (закінчив сільськогосподарський інститут), а він з розмов знає, що не у всіх механіків є вища освіта, тому рекомендує роботодавцю переглянути своє рішення, щоб воно було законним, бо він і до суду піти може, якщо його позбавлять роботи і заробітку.

Працівник відділу кадрів повідомила керівництву, що вони рекомендували звільнити саме Петренка тому що інші механіки, на

думку відділу кадрів, мають більше прав залишитись на роботі ніж Петренко. Так, Петренко за час роботи (трохи більше року) проявив себе як безініціативний, неавторитетний та некваліфікований працівник. Щодо інших механіків то механік «А» має вищу освіту по спеціальності автомобілі та автомобільне господарство, є особою з інвалідністю внаслідок війни, учасник ліквідації аварії на ЧАЕС, має виключно позитивні характеристики. Механік «Б» - механік по випуску машин, працює тут понад 5 років, є особою з інвалідністю другої групи, часто отримував заохочення за сумлінне виконання роботи, під час відсутності безпосереднього начальника часто виконував його обов'язки, має позитивні характеристики. Механік «В» працює трохи більше року, навчається без відриву від виробництва в університеті, має позитивні характеристики та заохочення. Тому звільнення будь-кого з них замість Петренка приведе до погіршення якості роботи підрозділу.

КЕЙС №20.

Петренко працювала в університеті, на посаді доцента кафедри. Під час перебування у відпустці по вагітності та пологах у місті почалися активні бойові дії і вона змушена була переїхати до своїх родичів у Тернопільську область та отримала статус внутрішньо переміщеної особи. Роботодавець оплатив їй допомогу по вагітності та пологам, у наступні два місяці їй відмовили у виплаті лікарняних з посиланням на відсутність фінансування. Оскільки якраз в цей почалися активні бойові дії в місті і вона змушена була переїздити, потім пологи, потім отримання статусу внутрішньо переміщеної особи, облаштування побуту догляд за дитиною тощо. Тільки через декілька місяців Петренко звернулась до роботодавця із заявою про відпустку по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та вимогою виплатити лікарняні за решту часу перебування у відпустці по вагітності та пологам.

У відповідь вона отримала листа, що відпустку їй оформляти не будуть та і лікарняні виплачувати не будуть, оскільки вона не є їх

працівницею. Навчальний заклад зараз перемістився в інше місто на підконтрольній Україні території. Всі документи кадрові, бухгалтерські, штатний розпис, документи з фінансово-господарської та освітньої діяльності за весь період існування закладу залишились в колишній будівлі, що залишилась на непідконтрольній українській владі території. Тому наразі у навчального закладу немає документів, на підставі яких можна встановити працівників, які перебували з навчальним закладом в трудових відносинах, за колишньою адресою.

КЕЙС №21.

Петренко працював директором товариства з обмеженою відповідальністю. Оскільки протягом останнього часу засновники товариства неналежним чином здійснювали фінансування товариства, що приводило до затримки у видачі заробітної плати, в тому числі і Петренку, він переговорив з засновниками про те, що він не має бажання більше працювати директором та хоче припинити відносини. Один з засновників повідомив Петренка, що його це вже не цікавить, бо він продає свою частку іншому засновнику, ще один засновник не виходив на зв'язок. Петренко написав заяву про звільнення відповідно до статті 38 Кодексу законів про працю України за власним бажанням у зв'язку з тим, що систематично порушуються його трудові права на працю. Але враховуючи те, що він на посаді директора, то у заяві він просив припинити трудові відносини у дату, яка наставала через три тижні після дати написання заяви, мотивуючи тим, щоб було достатньо часу для оформлення всіх процедур, пов'язаних із зміною директора товариства. Також у цій заяві директор просив засновників товариства зібратись на збори і розглянути та задовільнити його заяву про звільнення та вчинити інші дії, необхідні для припинення трудових відносин із директором товариства та продовження роботи товариства.

Петренко розіслав цю заяву всім засновникам товариства в день її написання. Але ні протягом трьох тижнів ні пізніше жоден із засновників ніяким чином не відреагував. З пошти від одного засновника повернулось повідомлення, що він отримав листа через два тижні після надіслання, заяви, надіслані іншим двом засновникам, повернулись через місяць за закінченням строку зберігання у поштовому відділенні.

Оскільки на заяву про звільнення Петренка так ніхто із засновників і не відреагував, а працівники товариства та контролюючі органи продовжували до нього звертатися, то він їм роз'яснював, що примусова праця заборонена Конституцією України, він хоч і директор, але не власник товариства а найманий працівник на посаді директора, який має право припинити трудові відносини, незважаючи на його трудову функцію керувати товариством.

Проте, незважаючи на те, що Петренко припинив приходити на роботу, працівники йому писали у месенджери, що потребують його підпису на документах та нових довіреностях, бо скрізь у відкритих реєстрах він є керівником товариства, в тому числі і у державному реєстрі юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців.

КЕЙС №22.

Петренко працювала у дитячому будинку вихователем. 29 грудня Петренко написала директору дитячого будинку про те, що у неї в сім'ї трапилися великі проблеми, вона у відчаї, їй необхідно побути дома з сім'єю, просить дозволити взяти відпустку без збереження заробітної плати на два тижні, за цей час планує владнати сімейні проблеми та по завершенні відпустки вийде на роботу. Петренко попросила, щоб за неї написали заяву на відпустку, а вона коли вийде на роботу, то перепише заяву.

Директор дитячого будинку пройнявся співчуттям до своєї працівниці та дозволив їй взяти таку відпустку, сам написав від імені Петренко заяву про відпустку на два тижні та віддав її до відділу

кадрів для оформлення відповідного наказу та відображення у табелі обліку робочого часу у грудні та січні.

Директор дитячого будинку повідомив колективу, що у Петренко проблеми, тому він погодився надати їй відпустку, розуміючи, що і так через невеликі заробітні плати у дитячому будинку є незаповнені вакансії вихователів, і на тих, що є збільшується і так чимале навантаження.

Через декілька днів до кабінету директора зайшла обурена вихователька та показала у соціальних мережах на сторінці Петренко фотографії останньої в горах на лижах, датовані поточною датою а також її дописи про те, як гарно на відпочинку. Вихователька повідомила, що відмовляється виконувати навантаження за Петренко і інші виховательки також відмовилися у такій ситуації виконувати роботу за Петренко. Директор впросив вихователюк все таки виконати роботу Петренко пообіцявши що по приїзді останньої змусить її написати заяву на звільнення.

Коли Петренко вийшла на роботу, то у розмові з директором звинуватила останнього в тому, що через його строгість змушена була вдатися до брехні, щоб взяти відпустку і з сім'єю відпочити на новорічних канікулах. Так що директору треба переглянути своє ставлення до організації роботи, щоб працівники мали змогу реалізовувати своє право на відпустку (не тільки щорічну по графіку, а і без збереження заробітної плати у зручний час), тоді і брехні не було б. Директор повідомив, що якщо Петренко не напише заяву про звільнення за власним бажанням, то він її звільнить за прогули. На що Петренко відповіла, що які ще можуть бути прогули під час відпустки, чи директор хоче зізнатися, що підробив заяву Петренко про відпустку без збереження заробітної плати?

КЕЙС №23.

Петренко працювала в департаменті інформаційних технологій фахівцем з розробки програмного забезпечення. Пропрацювавши півроку Петренко повідомила керівництву, що вона розробила унікальну комп'ютерну програму, яка спрощує процеси в операційній діяльності і вона готова за додаткову плату (премія у розмірі її трьох посадових окладів) передати роботодавцю цю комп'ютерну програму.

Директор департаменту зазначив, що вона має надати цю програму в тестування, і якщо її затвердять в реалізацію, то він напише службову записку, щоб її преміювали, можливо, якщо програма дійсно покаже свою ефективність.

Петренко заявила, що якщо їй не заплатять, то вона не передасть свою розробку оскільки до її посадових обов'язків входить писати програмне забезпечення, підтримувати в робочому стані інформаційно-комунікаційні ресурси роботодавця, та вона не зобов'язана так переінакшувати процеси, як вона це зробила.

Директор департаменту повідомив, що якщо вона не віддасть свою розробку, то її притягнуть до дисциплінарної відповідальності.

Петренко написала заяву про звільнення за власним бажанням, та роботодавець зазначив, що вона зобов'язана передати їм програмне забезпечення, оскільки воно було створене під час дії трудового договору з ними. Петренко зазначила, що вона йде до нового роботодавця і йому віддасть цю розробку.

Також Петренко заспокоїла роботодавця, що модуль, який вона розробила, не містить інформації, яка є конфіденційною, комерційною таємницею чи містить персональні дані, а якщо спробують її притягнути до дисциплінарної відповідальності, то вона крім того, що оскаржить таке рішення роботодавця, так ще й звинуватить у порушенні її трудових прав. Тож хай дадуть їй можливість звільнитися по частині першій статті 38 Кодексу законів про працю України і не змушують її переписати підставу звільнення на частину третю статті 38.

КЕЙС №24.

Петренко працював на будівництві охоронцем на складі, його кум працював також на цьому будівництві трактористом (перевозив будматеріали). Одного разу кум попросив Петренка підмінити його (Петренко також вмів їздити на тракторі), зробити декілька перевезень по будівництву, бо йому треба відлучитися на декілька годин, відпрошуватися не хотів і не хотів, щоб керівництво замітило, що трактор не експлуатується. Петренко погодився підстрахувати кума, але під час перевезення щебня причеп з трактором перекинулися, а Петренко ушкодив хребта, що потягнуло за собою стійку втрату працездатності понад 80 відсотків.

Під час розслідуванні обставин події, яка має ознаки нещасного випадку, що трапився на території будівництва між юристом Петренка і комісією з розслідування нещасного випадку на виробництві виникла дискусія щодо того як складати акт про розслідування нещасного випадку на виробництві: як такий, що пов'язаний з виробництвом, чи як такий, що не пов'язаний із виробництвом.

КЕЙС №25.

Петренко працював стоматологом у дитячій поліклініці. Під час прийому одного з пацієнтів він ввів анестезію, після якої дитині стало погано і вона померла у стоматологічному кріслі. Порушено кримінальне провадження. Петренко пояснював, що він запитав батька, який привів дитину, чи є в його дитини алергія на анестезію, на що батько відповів, що це перший візит до лікаря, який потребує анестезії, він не стикався з таким. Але ні в кого з родини (кому робили операції із застосуванням анестезії) не виявлялося алергічних реакцій. Крім того, дитина дуже плакала і треба було негайно приймати рішення, без анестезії робити якісь маніпуляції із зубом не вбачалося за можливе.

Петренко не вважав себе винуватим адже відмовити в наданні невідкладної медичної допомоги він не міг, ситуація була такою, що без анестезії неможливо було надати медичну допомогу, батько як законний представник малолітньої дитини дав згоду на застосування анестезії. Те, що у дитини була непереносимість цього препарату, то індивідуальна особливість організму, тому ні Петренко ні дитяча поліклініка не повинні нести відповідальність за нещасний випадок із дитиною.

РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА:

Основні:

1. Курс порівняльного трудового права : підручник у 2 томах / Іншин М.І., Мацюк А.Р., Соцький А.М., Щербина В.І. / За ред. акад. А.Р. Мацюка. - 2-ге. вид., змін, і доп. - Харків: Діса плюс 2015. - Т. 1. - 1056 с. + Т 2. - 744 с.
2. Борута І. Трудове право ЄС: Навчальний посібник / І. Борута, Г.І. Чанишева – О.: Юридична література, 2004. – 91 с.
3. Вавженчук С.Я. Правова природа договору: доктрина та сучасний стан розуміння. Актуальні питання приватного та публічного права : монографія / за ред. Н.Д. Гетьманцевої та ін. Чернівці : Чернівець. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2022. С. 236-261. (452 с.)
4. Вавженчук С.Я. Охорона та захист трудових прав працівників: підручник. 3-є вид. перероб та доп. Х. : Право, 2021.
- 5.
6. Венедіктов С.В. Трудове право України. Підручник 2-ге вид., переробл. і допов. Київ: ДІА, 2024. 228 с.
7. Венедіктов С.В. Міжнародне та порівняльне трудове право. Підручник. Київ: ДІА, 2023. 260 с.
8. Теоретичні засади трудового права: підручник / [Волинець В.В., Занфірова Т.А., Іншин М.І., Сіроха Д.І. та ін.]. За заг. ред. В.Л. Костюка, М.І. Іншина. Київ: «Видавництво Людмила», 2019.
9. Трудове право України: підручник / [Занфірова Т.А., Ярошенко О.М., Луценко О.Є. та ін.]. Харків. Електронне видання, 2022.
10. Іншин М.І. Індивідуальне та колективне трудове право України. Наукове видання. /Ярошенко О., Іншин М., Жигалкін І./ Видавництво: Юрайт . 2020. 213 с.
11. Іншин М.І. Правовий режим припинення трудових правовідносин за умов воєнних дій проти України. Правопорядок і правовий режим в Україні. Наукова

- монографія/ Кер.авт.колективу А.О.Селіванов. - К.: Логос. 2022. 292 с. С.215-232.
12. Основні напрямки європеїзації правового регулювання оплати праці в Україні: монографія/ О.М. Ярошенко, О.Є. Луценко, Л.Ю. Малюга, Ю.І. Марченко, А.М. Слюсар; за заг.ред. проф. О.М. Ярошенка. Харків.: Юрай, 2022. 296с.
13. Черноус С.М., Тищенко О.В., Мельничук Н.О., Сіроха Д.І. Трудове право України. Особлива частина: у схемах та таблицях. Навчальний посібник. Київ: «Видавництво Людмила», 2023.
14. Щербина В.І. Трудове право України: Підручник / В.І. Щербина, А.М. Соцький. – Чернівці: Технодрук, 2021. – 552 с.
15. Щербина В.І. Трудове право України: Практикум: посібник / В.І. Щербина, А.М. Соцький. – Чернівці: Технодрук, 2021. – 88 с.
16. Венедіктов С.В. Трудове право в державах Європи : підручник / С.В. Венедіктов, Г.О. Спіцина. – Київ : Ніка-Центр, 2017. – 184с.
17. Трудове право України : підручник / Іншин М.І., Щербина В.І., Вавженчук С.Я., Вишновецька С.В., Костюк В.Л. та ін. ; за заг. ред. Іншина М.І., В.Л. Костюка. – К. : Юрінком Інтер, 2018 – 593с.
18. Волинець В.В. Теоретико-правові засади організаційно-управлінських відносин у трудовому праві України : монографія / В.В. Волинець. – Х. : Діса плюс, 2016. – 396 с.

Додаткові:

1. Основні напрямки європеїзації правового регулювання оплати праці в Україні: монографія/ О.М. Ярошенко, О.Є. Луценко, Л.Ю. Малюга, Ю.І. Марченко, А.М. Слюсар; за заг.ред. проф. О.М. Ярошенка. Харків.: Юрай, 2022. 296с.

2. В.М. Андріїв, Л.М. Сіньова. Соціальні стандарти в країнах світу: навчальний посібник / Андріїв В.М., Сіньова Л.М. – Київ: 7ВС, 2023. – 247 с.
3. В.М. Андріїв. Вікові особливості працівників і їхня регламентація в міжнародно-правовому регулюванні праці //Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Юридичні науки. - 2021. - Випуск 1. (116).–DOI: <https://doi.org/10.17721/1728-2195/2021/1.116-1с.5-10>.
4. В.М. Андріїв. Міжнародно-правовий захист прав домашніх працівників //Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Юридичні науки. - 2021. - Випуск 4. (119). – DOI: <https://doi.org/10.17721/1728-2195/2021/4.119-1 С.5-8>.
5. В. Андріїв. Уніфікація норм у сфері міжнародно-правового регулювання праці //Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Юридичні науки. - 2022. - Випуск 1. (120). DOI: <https://doi.org/10.17721/1728-2195/2022/1.120-1 С.5-8>.
6. Андріїв В., Вахонєва Т. Міжнародно-правові проблеми кваліфікації права на гідний рівень життя. Науковий вісник Ужгородського Національного Університету, 2023. Серія ПРАВО. Випуск 75: частина 3. С.137-143.
7. Андріїв В.М. Роль керівників державної служби у підтриманні безпечних умов праці. //Юридичний науковий електронний журнал. №2/2023. С.602-604.
8. В. Андріїв, Т. Вахонєва. Правове регулювання трудової міграції в ЄС. //Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Юридичні науки. - 2023. - Випуск 1. (125).
9. Андріїв В., Вахонєва Т. Міжнародно-правові аспекти регулювання вимушеної міграції. //Науковий вісник Ужгородського Національного Університету, 2024. Серія ПРАВО. Випуск 81: частина 3. С.229-236.

10. Андріїв В., Вахонєва Т. Особливості міжнародно-правового регулювання розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. //Науковий вісник Ужгородського Національного Університету, 2024. Серія ПРАВО. Випуск 82: частина 2. С.9-14.
11. Вавженчук С.Я. Сутність та способи класифікації договорів // Проблеми законності. – 2019. – № 4 (147). – С. 58-65.
12. Вавженчук С.Я. До питання класифікації договорів на консенсуальні та реальні договори. // Проблеми законності. – 2020. - № 1 (148). – С. 45-51.
13. Вавженчук С.Я. Поновлення на роботі в разі незаконного звільнення або переведення як захід захисту трудових прав. Частина 1. Підприємництво, господарство і право. 2020. № 11. С. 61-65.
14. Вавженчук С.Я. Поновлення на роботі в разі незаконного звільнення або переведення як захід захисту трудових прав. Частина 2. Підприємництво, господарство і право. 2021. № 1. С. 88-92.
15. Вавженчук С., Гришина Ю., Мидель А. До питання розуміння засобів захисту прав працівника від неправомірного звільнення. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Юридичні науки. № 3. 2022. С. 12-15.
16. Вавженчук С.Я., Жмака В.О. Проблеми захисту трудових прав під час прийняття на роботу з використанням алгоритмів штучного інтелект. Проблеми законності. Вип. 164. 2024. С.19-38.
17. Вавженчук С.Я., Жмака В.О. Право на свободу вираження поглядів працівника у соціальних мережах та корпоративні політики роботодавця. Наукові праці Національного авіаційного університету. Серія: «Юридичний вісник «Повітряне і космічне право». 1 (70). 2024. С. 112-121.

18. Вакарюк Л.В. Правові позиції ЄСПЛ щодо розуміння заборони примусової праці як стандарти захисту трудових прав людини. Юридичний науковий електронний журнал. №4/2023
URL: http://lsej.org.ua/4_2023/76.pdf
19. Венедіктов С.В. Значення стандартів Міжнародної організації праці для національного трудового права. Соціальне право. Науковий журнал. Випуск № 1, 2020. С. 34-38.
20. Венедіктов С.В. Щодо ратифікації Україною конвенції МОП № 190 про викорінення насильства та домагань у сфері праці. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Юридичні науки. № 4(115)/2020. С. 13-16.
21. Венедіктов С.В. Щодо денонсації конвенцій Міжнародної організації праці. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Юридичні науки. № 2(117)/2021. С. 15-18.
22. Венедіктов С.В. Щодо застосування правових трансплантацій в трудовому праві України . Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Юридичні науки. № 4(119)/2021. С. 12-16.
23. Венедіктов С.В. Щодо запобігання індивідуальним трудовим спорам. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Юридичні науки. № 3(122)/2022. С. 16-19.
24. Венедіктов С.В. Значення актів Міжнародної організації праці для судової практики України. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Юридичні науки. № 5(124)/2022. С. 25-28.
25. Венедіктов С.В. Утримання від учинення конкурентних дій і нерозголошення комерційної таємниці в трудовому праві України. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Юридичні науки. № 2(126)/2023. С. 5-9.

26. Волинець В.В. Нестандартні форми залучення персоналу: аутсорсинг, аутстафінг, лізинг. Юридична газета online.- 2020. - №21 (727).
27. Волинець В.В. Особливості розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця в період воєнного стану в Україні. Соціальне Право, №2. 2023. С 20-25. <https://doi.org/10.32751/10.32751/2617-5967-2023-02-03>
28. Волинець В.В. Особливості правового регулювання відпусток у період воєнного стану. Право.ua №4 ч.2, 2023 С. 107-112
29. Волинець В.В. Дослідження зарубіжного досвіду правового регулювання організаційно-управлінських відносин у трудовому праві. Соціальне право № 3 2023 С. 96-105
30. Волинець В.В. Особливості організаційно-управлінських відносин при вирішенні колективних трудових спорів / В.В. Волинець // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Юридичні науки». – 2015. – № 3-2. – С. 65–68.
31. Волинець В.В. Щодо досвіду регулювання відносин з організації та управління працею в зарубіжних країнах / В.В. Волинець // Право та інновації. – 2015. – № 1. – С. 92–96.
32. Волинець В.В. Класифікація організаційно-управлінських відносин у трудовому праві / В.В. Волинець // Право та інновації. – 2015. – №4 (12). – С. 124–127.
33. Волинець В.В. До питання правового статусу роботодавця як суб'єкта організаційно-управлінських правовідносин у трудовому праві / В.В. Волинець // Актуальні проблеми держави і права. – 2015. – № 77. – С. 65–71.
34. Волинець В.В. Правовий статус профспілок як суб'єктів організаційно-управлінських правовідносин у трудовому праві / В.В. Волинець // Наука і правоохорона. – 2015. – № 1, ч. 2. – С. 52–56.

35. Волинець В.В. Європейський досвід правового регулювання організаційно-управлінських відносин у трудовому праві / В.В. Волинець // Наукові праці Одеської юридичної Академії. – 2015. – Т. 16. – С. 102–109.
36. Кисельова О.І. Співвідношення міжнародного, державного, колективно-договірного та індивідуально-договірного регулювання трудових відносин : монографія. Харків : Колегіум. 428 с.
37. Кучма О. Л. Превентивні заходи з охорони праці у сфері радіаційної медицини. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Ужгород, 2021. Серія: Право. Вип.63. С.190-194.
38. Кучма, О. Л. (2022). Про спрощений режим трудових відносин у період дії воєнного стану. Проблеми сучасних трансформацій. Серія: право, публічне управління та адміністрування, (6)
39. Кучма О.Л. Надання соціальних відпусток працівникам із сімейними обов'язками як засіб соціального захисту. Правовий Часопис ДонБасу № 4(81) ч. 2, 2022. С.30-34
40. Кучма О. Л. Заміна дозвільної системи на систему додаткового страхування працівників на роботах підвищеної небезпеки: проблеми реформування. Науково-інформаційний вісник Івано-Франківського університету права імені Короля Данила Галицького: Журнал. Серія право. 2023. Вип.15 (27), т.1, С. 206-213
41. Кучма О. Трудові гарантії при обчисленні заробітної плати. Молодий вчений. 2019. № 7(71). С. 302-305
42. Магомедова А.М., Сахарук І.С., Погорєлова О.С. Мотиваційний вплив на працівників через засоби нематеріальної мотивації: економіко-правове дослідження. Наукові перспективи. 2020. № 5. С.304-316.
43. Малюга Л.Ю. Шляхи вдосконалення правового регулювання захисту трудових прав працівників в умовах

- запровадження карантинних обмежень. Юридичний науковий електронний журнал. 2021. № 11. С.293-296
44. Малуго Л.Ю. Юридична природа міжнародно-правового соціального захисту працівників. Держава та регіони. 2023. Серія: Право, 2023 р., № 1. С.262-267.
45. Погорелова О.С. Міжнародно-правове регулювання праці трудових мігрантів. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Юридичні науки. 2019. №1 (108). с. 26-31
46. Погорелов О.С. Міжнародні стандарти щодо регулювання домашньої праці. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Юридичні науки. 2019. № 3(110). с. 25-29
47. Погорелова О.С. Засади законності звільнення працівників за ініціативи роботодавця. Юридичний бюлетень. 2020. №14. с.117-125
48. Сахарук І.С. Ключові вектори розвитку трудового законодавства в контексті Декларації століття МОП щодо майбутнього праці. Вісник Південного регіонального центру Національної академії правових наук України. 2019. №20. С.87-95
49. Сахарук І.С. Правові основи забезпечення безпечних та здорових умов праці згідно стандартів МОП у ХХІ столітті. Часопис Київського університету права. 2019. №3. С.166-171.
50. Сахарук І.С., Погорелова О.С. Основні трудові стандарти МОП у сфері оплати праці та стан їх імплементації в Україні. Економіка. Фінанси. Право. 2019. №10/3. С.28-34.
51. Сахарук І.С. Перспективи правового регулювання трудової діяльності працівників цифрових платформ. Науковий вісник публічного та приватного права. 2020. Вип. 6. Т.2. С.72-79.
52. Сахарук І.С. Правове регулювання психосоціальної підтримки на робочому місці в умовах воєнного часу. Вісник

- Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Юридичні науки. 2023. №2 (126). С.87-91
53. Шишлюк В.Р. Правове регулювання припинення трудового договору за угодою сторін за законодавством України та Республіки Польща. Вісник Південного регіонального центру Національної академії правових наук України. - 2016. - № 8. - С. 117-123.
54. Менджул М.В., Рогач О.Я. Порівняльне трудове та соціальне право: методичний посібник для студентів за напрямом підготовки «Міжнародне право». – Ужгород: ДВНЗ «УжНУ», 2015. – 52 с.
55. Форманюк В.В. Трудове право в системі права Європейського Союзу. Часопис цивілістики. – 2015. – Вип. 18. – С. 180-185.
56. Спіцина Г.О. Правова характеристика трудового договору у Французькій республіці / Г.О. Спіцина // Вісник Чернівецького факультету національного університету «Одеська юридична академія» : збірник наукових статей. – 2014. – № 4. – С. 129 – 138.
57. Спіцина Г.О. Щодо укладення, зміни та припинення трудових договорів у Королівстві Іспанія / Г.О. Спіцина // Форум права. – 2014. – № 1. – С. 456 – 459 URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2014_1_80.pdf.
58. Тищенко О.В., Черноус С.М. Соціально-захисне значення мінімальної заробітної плати на ринку праці України. Юридичний науковий електронний журнал. № 7. 2020. С.202-206.
59. Тищенко О.В., Черноус С.М., Дунаєвська Л.Г. Формування ринку праці України: окремі аспекти. Юридичний науковий електронний журнал. №10. 2021. С.240-243
60. Тищенко О.В., Черноус С.М., Дунаєвська Л.Г. Особливі види трудового договору за законодавством України.

- Юридичний науковий електронний журнал. №11. 2022. С.356-360.
61. Тищенко О.В. Проект Трудового кодексу України: концептуальні проблеми змісту. Юридичний науковий електронний журнал. №7. 2024. С.228-233.
62. Тищенко О.В., Черноус С.М. Проблеми та перспективи правового регулювання локауту в Україні. Соціальне право №3. 2023. С. 51 – 65.
63. Щербина В.І. Акти Міжнародної організації праці й трудове законодавство України: порівняльно-правовий аналіз норм і стандартів // Публічне право. – 2019. – № 3. – С. 74 – 91.
64. Щербина В.І. Концепція гідної праці в міжнародно-правових актах і законодавстві України: порівняльно-правові аспекти // Публічне право. – 2020. – № 1 (37). – С. 85 – 101.

Корисні посилання:

1. Міністерство праці та економічного розвитку Фінляндії // Додаткова інформація. URL: www.mol.fi
2. Національні стандарти зайнятості (National Employment Standards (NES)) National Employment Standards URL: <http://www.fairwork.gov.au/employment/nationalemployment-standards/pages/default.aspx>
3. Офіційний сайт Європейського Союзу URL: https://europa.eu/european-union/law_en
4. Офіційний сайт Суду Європейського Союзу (Court of Justice of the European Union) URL: https://curia.europa.eu/jcms/jcms/Jo1_6308/fr/
5. Офіційний сайт Міжнародної організації праці URL: <https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>
6. Офіційний сайт Верховної Ради України URL: <http://www.rada.gov.ua>

Трудове законодавство зарубіжних країн:

7. <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/L-2/FullText.html>
8. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-port_of_spain/documents/publication/wcms_224303.pdf
9. http://laws.bahamas.gov.bs/cms/images/LEGISLATION/PRINCIPAL/2001/2001-0027/EmploymentAct_1.pdf
10. <https://multimedia.3m.com/mws/media/1571641O/chile-codigo-del-trabajo.pdf>
11. <https://www.bizlatinhub.com/es/cuales-son-leyes-laborales-chile/>
12. <https://cms.law/en/int/expert-guides/cms-expert-guide-to-dismissals/colombia>
13. <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/44102/65002/s95cri02.htm#t7c6>
14. <https://dre.pt/application/dir/pdf1s/2009/02/03000/0092601029.pdf>
15. <https://mail.ukr.net/desktop/u0/readmsg/sent/after=165135240000/before=1669931999000/16575430660632232576>
16. <https://serwisweterynaryjny.pl/prawo-na-co-dzien/w-jaki-sposob-zmieniac-warunki-zatrudnienia-245.html>
17. <https://bezprawnik.pl/czas-pracy/>
18. <https://www.infor.pl/prawo/praca/umowa-o-prace/312069,Zmiana-umowy-o-prace.html>
19. <https://sip.lex.pl/akty-prawne/dzu-dziennik-ustaw/kodeks-pracy-16789274/dz-2-roz-2>
20. https://library.nlu.edu.ua/POLN_TEXT/MONOGRAFII_2018/874.pdf
21. https://elaw.klri.re.kr/eng_service/lawView.do?hseq=25437&lang=ENG
22. <https://wageindicator.org/labour-laws/labour-law-around-the-world/minimum-wages-regulations/minimum-wages-regulations-southkorea>
23. [https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/6-508-2342?transitionType=Default&contextData=\(sc.Default\)&firstPage=true](https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/6-508-2342?transitionType=Default&contextData=(sc.Default)&firstPage=true)

24. <https://learn.e-resident.gov.ee/hc/en-us/articles/360002468997-Labour-relations-in-Estonia>
25. <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/ee/520062016003/consolide/curr ent>

Судова практика з трудових спорів українських судів

26. Постанова Одеського апеляційного суду від 28 липня 2020 року, справа №521/11544/19
URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/90636376>
27. Рішення Ковпаківського районного суду міста Суми від 10 лютого 2022 року, справа №592/15218/21
URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/103265202>
28. Рішення Солом'янського районного суду міста Києва від 28 жовтня 2024 року, справа №760/29811/23
URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/122607919>
29. Постанова Верховного Суду від 26 жовтня 2022 року, справа №905/857/19 URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/107219912>
30. Рішення Бериславського районного суду Херсонської області від 15 березня 2021 року, справа №647/2563/20
URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/95600271>
31. Рішення Бабушкінського районного суду міста Дніпропетровська від 14 червня 2023 року, справа №932/3886/22
URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/112737692>
32. Рішення Самбірського міськрайонного суду Львівської області від 24 червня 2024 року, справа №452/3762/23
URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/120070354>
33. Ухвала Верховного Суду України від 06 грудня 2006 року, справа №6-2751св05
URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/368523>
34. Постанова Верховного Суду від 14 вересня 2023 року, справа №754/5488/22 URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/113454780>

35. Рішення Господарського суду Дніпропетровської області від 27 грудня 2016 року, справа №904/10074/16
URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/63839979>
36. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 26 червня 2019 року, справа №761/9584/151-ц
URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/87952206>
37. Рішення Красногвардійського районного суду міста Дніпропетровська від 14 березня 2024 року, справа №204/16167/23 URL:
<https://reyestr.court.gov.ua/Review/117644624>
38. Куйбишевський районний суд Запорізької області від 14 вересня 2018 року, справа №319/1095/18
URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/76453180>
39. Рішення Роздільнянського районного суду Одеської області від 27 вересня 2023 року, справа №511/1369/23
URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/113760256>
40. Рішення Орджонікідзевського районного суду міста Маріуполя від 19 січня 2017 року, справа №265/4576/16-ц
URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/64174782>
41. Рішення Димитровського міського суду Донецької області від 04 березня 2022 року, справа №226/3396/21
URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/103697382>
42. Рішення Святошинського районного суду міста Києва від 26 вересня 2019 року, справа №759/13144/19
URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/86730737>
43. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 26 лютого 2020 року, справа №821/1083/17
URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/88952400>
44. Балаклійський районний суд Харківської області від 03 квітня 2014 року, справа №610/533/14-ц
URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/38066693>

45. Рішення Нікопольського міськрайонного суду
Дніпропетровської області від 17 лютого 2020 року, справа
№182-5038-19 URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/87621106>
46. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 03 серпня
2023 року, справа №990/38/22
URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/112702941>
47. Рішення Деснянського районного суду міста Києва від 14
вересня 2018 року, справа №754/3464/18
URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/76683164>
48. Постанова Верховного Суду від 07 лютого 2024 року, справа
№522/7990/17 URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/117179818>
49. Постанова Верховного Суду України від 07 жовтня 2015 року,
справа №6-222цс15
URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/52762209>
50. Постанова Полтавського апеляційного суду від 01 липня 2020
року, справа №554/4546/19
URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/90614697>
51. Постанова Верховного Суду від 22 травня 2019 року, справа
№757/61865/16-ц
URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/82499307>
52. Постанова Верховного Суду від 05 червня 2019 року, справа
№562/1897/18 URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/82419579>
53. Постанова Верховного Суду від 22 травня 2019 року, справа
№757/61865/16-ц
URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/82499307>
54. Рішення Миколаївського районного суду Львівської області
від 18 лютого 2020 року, справа №447/2517/14-ц
URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/87884913>
55. Постанова Донецького апеляційного суду від 23 червня 2020
року, справа №265/4578/18
URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/90142494>

56. Рішення Жовтневого районного суду міста дніпропетровська від 01 грудня 2023 року, справа №201/11874/23
[URL:https://reyestr.court.gov.ua/Review/115336959](https://reyestr.court.gov.ua/Review/115336959)
57. Постанова Верховного Суду від 21 червня 2023 року, справа №212/5018/20 URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/111871325>
58. Постанова Верховного Суду від 21 березня 2019 року, справа №568/879/17 URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/80751512>
59. Рішення Зарічного районного суду міста Суми від 12 квітня 2013 року, справа №591/2975/13-ц
[URL:https://reyestr.court.gov.ua/Review/30701094](https://reyestr.court.gov.ua/Review/30701094)
60. Постанова Верховного Суду від 29 квітня 2020 року, справа №158/1839/17 URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/89034678>
61. Рішення Печерського районного суду міста Києва від 16 травня 2024 року, справа №757/3902/24-ц
[URL:https://reyestr.court.gov.ua/Review/119514146](https://reyestr.court.gov.ua/Review/119514146)

Судова практика з трудових спорів Європейського Суду з прав людини:

62. [HUDOC - European Court of Human Rights](#)
63. <https://hudoc.echr.coe.int/ukr?i=001-235475>
64. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/980_226#Text
65. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/980_227#Text
66. [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22appno%22:\[%222033/04%22\],%22itemid%22:\[%22001-107157%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22appno%22:[%222033/04%22],%22itemid%22:[%22001-107157%22]})
67. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974_846#Text
68. <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-101774>
69. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974_766#Text
70. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974_148#Text
71. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/980_227#Text
72. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974_110#Text
73. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974_048#Text
74. [https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22sort%22:\[%22kupdate%20Descending%22\],%22itemid%22:\[%22001-207633%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22sort%22:[%22kupdate%20Descending%22],%22itemid%22:[%22001-207633%22]})

75. [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22sort%22:\[%22kupdate%20Descending%22\],%22itemid%22:\[%22001-125610%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22sort%22:[%22kupdate%20Descending%22],%22itemid%22:[%22001-125610%22]})
76. [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22sort%22:\[%22kupdate%20Descending%22\],%22appno%22:\[%2235091/02%22\],%22itemid%22:\[%22001-125396%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22sort%22:[%22kupdate%20Descending%22],%22appno%22:[%2235091/02%22],%22itemid%22:[%22001-125396%22]})
77. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974_110#Text
78. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974_252#Text
79. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974_014#top
80. <https://hudoc.echr.coe.int/eng-press?i=003-6829817-9142243>
81. [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{"itemid":\["002-11620"\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{)
82. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974_f66#Text
83. <http://iplex.com.ua/doc.php?regnum=115598417&red=10000350682f29abf7a144984858bf492e157f&d=5>
84. <https://minjust.gov.ua/files/general/2023/07/18/20230718120136-20.pdf>
85. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974_f34#Text
86. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974_880#Text
87. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974_137#Text
88. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974_a44#Text
89. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974_766#Text

Навчальне видання

ВОЛИНЕЦЬ Владислав Володимирович
КУЧМА Ольга Леонідівна

**ТРУДОВИЙ ДОГОВІР:
ПОРІВНЯЛЬНО-ПРАВОВИЙ
ТА ІСТОРИЧНИЙ АСПЕКТИ**

ПРАКТИКУМ

*Рекомендовано до друку Вченою радою Навчально наукового
інституту права Київського національного університету імені
Тараса Шевченка (протокол №12 від 25 лютого 2025 року)*

Підп. до друку 26.02.2025. Формат 60×84/16.
Папір офсетний. Друк цифровий.
Ум. друк. арк. 4,77. Зам. № 2602-25.
Наклад 200 прим.

Видавець і виготовлювач ТОВ «7БЦ»
03067, м. Київ, вул. Олекси Тихого, 84
e-mail: 7bc@ukr.net, тел: (044) 592-00-80
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК №5329 від 11.04.2017